



## **TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO SUSCRITO ENTRE LA EMPRESA "NEWIMAR S.A." Y EL PERSONAL DE LA MISMA ADSCRITO AL CENTRO DE TRABAJO DEL U.S. HOSPITAL DE LA BASE NAVAL DE ROTA**

### **Capítulo. I Disposiciones Generales**

#### **Artículo 1. Ámbito Territorial**

El presente Convenio afecta a los trabajadores de la Empresa Newimar S.A., adscritos al Centro de Trabajo del U.S. Hospital de la Base Naval de Rota (Cádiz), trabajos de limpieza contratados por la Empresa al Gobierno de los EE.UU., e identificados como CONTRATO de Servicios Multifunciones para Edificios, y lo que hace referencia al persona de limpieza del Hospital Services al Naval Station, Rota, Spain NUMERO N- 33191-04-D-0403 o cualquier otra referencia que en el futuro defina los trabajos objeto de dicho Contrato.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio el resto del personal de la empresa "Newimar S.A." que presta servicios en otros centros de trabajo, o en la Base Naval de Rota que realicen trabajos no ecogidos al contrato expresamente indicado.

#### **Artículo 2. Ámbito Temporal**

El presente Convenio tiene una duración de TRES AÑOS, empezará a regir el día 1 de Enero de 2.006 y finalizarán el día 31 de Diciembre de 2008. El Convenio se prorrogará por períodos de un año a su finalización en caso de no ser denunciado por alguna de las partes firmantes con una antelación mínima de dos meses de su vencimiento. En caso de prórroga, los aspectos económicos se incrementarán en el IPC previsto por el Gobierno para el año correspondiente, salvo que las partes acuerden algo diferente.

#### **Artículo 3. Vinculación En La Totalidad**

Las condiciones pactadas forma un todo orgánico o indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que la autoridad laboral administrativa o judicial, en uso de sus facultades, considere que alguno de los acuerdos contenidos en el mismo conculcan la legalidad vigente, se deberá proceder a la reconsideración de las cláusulas afectadas por la Comisión Mixta, respetándose el contenido esencial del Convenio.

#### **Artículo. Absorción**

Las mejoras económicas de toda índole que figuran en el Convenio serán compensadas o absorbidas por los aumentos de retribución que, directa o



indirectamente y cualquiera que sea su carácter, se establezcan por disposición legal del cualquier índole o rango. Habida cuenta de la naturaleza de Convenio, las variaciones económicas en todos o algunos de los conceptos retributivos establecidos por disposiciones legales futuras únicamente serán aplicados si, consideradas globalmente y en cómputo anual, resultasen más favorables para el personal que las contenidas en el presente Convenio.

### **Artículo 5. Garantías Personales**

En todo caso se respetarán las condiciones individuales más beneficiosas que las establecidas en el presente Convenio, entendiéndose las mismas siempre con carácter estrictamente personal.

## **Capítulo II. Organización del Trabajo**

### **Artículo 6. Normas Generales**

La organización práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa, manteniendo la misma, una política de información y cooperación con los miembros del Comité de Empresa o Delegados de personal.

Es política común de los trabajadores y de la Dirección el mantenimiento de actitudes de diálogo y negociación que conduzca a esquemas participativos dentro del ámbito de las normativas vigentes en cada momento.

El personal con mando facilitará los medios necesarios para lograr el rendimiento y la eficacia normal del personal a su cargo, resolviendo canalizando los problemas que se presenten.

### **Artículo 7. Plantilla de Personal**

La plantilla de la empresa será la necesaria para atender normalmente el servicio. La contratación del personal eventual se realizará según las bases establecidas en el presente convenio.

## **Capítulo III. Seguimiento y Control**

### **Artículo 8. Comisión Mixta Paritaria**

Para cuidar de la correcta aplicación de lo dispuesto en este Convenio, conocer de cuantas materias o disposiciones se produzcan en su cumplimiento y actuar como órgano de interpretación en los términos que más adelante se regulan, se designa una Comisión Mixta Paritaria en tanto se mantenga la vigencia del Convenio, que estará compuesta por dos miembros elegidos por cada una de las partes.

La Comisión Mixta estará para el cumplimiento y la interpretación de este Convenio y resolverá las discrepancias y cuantas cuestiones se deriven del mismo,





así como las que se deriven de la legislación vigente.

La Comisión Mixta resolverá mediante Resolución escrita los acuerdos adoptados por ésta. Dichos acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de los miembros de la Comisión, enviando a los interesados los acuerdos adoptados en un plazo de diez días una vez celebrada la reunión.

En el caso de que no se llegue a un acuerdo entre los miembros de la Comisión, se enviará el Acta de la misma a los interesados en el plazo antes indicado, especificándose en tal Acta la posición de cada parte, con el fin de que quede expedito el acceso a la vía jurisdiccional o aquellos otro organismos que las partes acuerden para la resolución del conflicto.

La Convocatoria de la reunión de la Comisión Mixta Paritaria podrá hacerse por cualquiera de las partes con una antelación mínima de siete días a la celebración de ésta.

El Domicilio de la Comisión Paritaria se establece provisionalmente en el domicilio de la Federación de Servicios de U.G.T. provincial, Avda. de Andalucía 6, 6º planta, salvo que la comisión determine otro lugar en cualquier momento.

La Comisión Mixta se constituirá en el plazo de un mes a partir de la fecha de la firma del presente Convenio.

## **Capítulo IV. Contratación del Personal**

### **Artículo 9. Contratación del Personal**

La modalidades de contratos se ajustarán a las normas legales generales existentes sobre colocación y empleo vigentes en cada momento, y en las específicas que figuran a continuación, comprometiéndose la Dirección a la utilización de los distintos modos de contratación laboral previsto en la Ley, de acuerdo con la casuística y finalidad de cada uno de los contratos.

Los contratos de trabajos, cualquiera que sea su modalidad, deberán formalizarse por escrito, en modelo oficial, quedándose un ejemplar cada una de las partes firmantes, de conformidad con la legislación vigente.

### **Artículo 10. Modalidades de Contratos**

#### a) Contrato de obra o servicio determinado

Estos contratos tienen por objeto la realización de obras o servicios con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa, aunque limitada en el tiempo y duración incierta.

Está regulado por : Artículo 15 de Estatuto de los Trabajadores, Ley 32/84, R.D.



2104/94 y Ley 11/94

b) Contrato a tiempo parcial.

Es aquél en virtud del cual el trabajador se obliga a prostar sus servicios durante un determinado número de horas o días inferior al de la jornada considerada como habitual en el centro de trabajo.

Esta regulado por: Ley 32/84, RD 2317/93, RD 2319/93, OM 17/1//94, OM 27/1/94, Ley 10/94 y Ley 11/94.

c) Contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas etc.

Este contrato tiene como finalidad el atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

Está regulado por: Artículo 15 de E.T., Ley 32/84, RD 2104/84, Ley 2/91 y Ley 11/94

d) Contrato por sustitución o interinidad.

Este contrato tiene como objeto sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo.

Está regulado por: Artículo 15 de E.T., Ley 32/84, RD 2104/84, Ley 2/91 y Ley 11/94

## **Capítulo V. Retribuciones**

### **Artículo 11. Aspectos Salarios**

Se establece una Tabla de Salarios para todas las categorías que se recoge como Anexo I

En el mismo se recogen los Salarios pactados desde la fecha de entrada en vigor del presente Convenio.

### **Artículo 12. Premio de Antigüedad**

Al objeto de premiar la vinculación a la Empresa, se establece dicho Premio de Antigüedad en la cuantía del 4% del Salario Base del trabajador por cada tres años de servicio en la Empresa.

### **Artículo 13. Prima de Asistencia al Trabajo**

Durante la vigencia del presente Convenio se establece una Prima de Asistencia y



Asiduidad al trabajo establecida en el anexo II por día efectivo de trabajo, las ausencias por vacaciones, accidentes sean o no laborales, las licencias autorizadas en el Presente Convenio y derechos Sindicales, no computarán a efecto de reducción del mismo.

El conjunto de faltas se hará solo por meses naturales, no pudiéndose acumular dichas faltas de un mes para otro.

#### **Artículo 14. Premio Trimestral de asistencia**

El trabajador que haya faltado al trabajado menos de una jornada labora, por cualquier concepto durante cada periodo de tres meses, exceptuando las ausencias derivadas de accidentes de trabajo , las regualdas como huelga legal y las justificadas como licencias retribuidas de acuerdo con el artículo 27 del presente Convenio, percibirán un premio de asistencia detallado en el Anexo II, por cada trimestre natural.

#### **Artículo 15. Gratificaciones Extraordinarias**

Se establecen como Gratificaciones Extraordinarias fijas, las correspondientes a los meses de Junio y Diciembre , que ascenderán al importe de 30 días de Salario Base, antigüedad más el valor de 30 días de Plus de Asistencia, para cada una de ellas. Se obtendrán prorrateándose por semestres naturales del año.

Estas gratificaciones se harán efectivas los días 15 de los respectivos meses de Junio y Diciembre.

#### **Paga de Marzo**

Se abonará una Gratificación consistente en 30 días de Salario Base más antigüedad en concepto de Paga de Marzo, que será proporcional al tiempo trabajado en el año natural comprendido entre el 1 de Marzo del año anterior al 28 o 29 de Febrero del actual, y que será efectiva el 15 de Marzo.

#### **Gratificación de Septiembre**

Conjuntamente con la mensualidad de Septiembre, se abonará a todo el persona sin distinción de categorías, una gratificación extrasalarial.

Será proporcional al tiempo trabajado el año anterior considerado entre el 1 de Septiembre y el 31 de Agosto de cada año. Con el valor especificado en el Anexo II.

#### **Artículo 16. Horas Extraordinarias**

Debido a la situación de paro actual, queda prohibido efectuarlas. No obstante si por perentoria necesidad hubieran de hacerse, las mismas sufrirán un recargo del



75% sobre el Salario Hora que resultase con arreglo a las disposiciones vigente. Si estas horas fueran realizadas en periodos nocturnos o festivos el cargo será de 100%

### **Artículo 17. Plus de Trabajos Nocturnos**

A los trabajadores que por necesidad de servicio hubieran de efectuar sus cometidos en periodo nocturno, se les abonará un Plus de Nocturnidad consistente en el 30% del Salario Base. Se consideran trabajo nocturno el realizado entre las 22 horas y las 6 de la mañana.

### **Artículo 18. Plus de Toxicidad y Peligrosidad**

Se establece un Plus de Toxicidad o Peligrosidad para aquellos trabajadores que efectúen su trabajo en lugares considerados por la Autoridad Laboral tóxicos o peligrosos y su cuantía será establecido en el Anexo II por día/trabajador.

### **Artículo 19. Complemento por Enfermedad o Accidente**

La empresa abonará a sus trabajadores las indemnizaciones complementarias siguiente:

#### **A. Bajas por Accidentes de Trabajo:**

La empresa complementará la prestación reglamentaria desde el 1º día la prestación reglamentaria hasta completar e 100% de la Base Reguladora que sirvió para el cálculo de dicha protección, detrayendo de la misma al componente de prorrata de pagas extraordinarias.

#### **B. Bajas por Enfermedad Común o Accidente no Laboral**

El complemento en estos casos será del 75% desde el 1ª al 20º, a partir del 21º del 100% y consistirá en el abono de la diferencia existente entre la prestación legal y la Base Reguladora, detrayendo de la misma el componente de prorrata de pagas extraordinarias.

#### **C. Bajas por Maternidad:**

Se percibirá las prestaciones en la Ley de Seguridad Social

#### **D. Hospitalización:**

En los supuestos de Hospitalización del trabajador por causas de Accidente de Trabajo o enfermedad común o accidente no laboral, percibirá un Complemento hasta el 100%, durante el tiempo que dure dicho internamiento.

### **Artículo 20. Dietas y Gastos de Viaje**





A todo trabajador que, por necesidad de la Empresa, tenga que efectuar su trabajo fuera de la localidad, se le abonarán las cantidades que a continuación se relacionan, aparte de los gastos producidos por el desplazamiento.

	2006	2007	2008
Si se efectúa una comida fuera de la localidad:	9.43	9.91	10.40
Si se efectúan dos comidas fuera de la localidad:	17.51	18.39	19.31
Si además se pernocta:	35.34	37.11	38.96

### **Artículo 21. Pluses de Turno, Productividad y Domingo**

El trabajo a turnos establecido en la Empresa y recogido en el Cuadro Horario, conllevará la prestación de servicios en todos los días del año incluidos domingos y festivos.

Estos turnos serán rotativos entre todo el personal, siendo potestativa de la empresa la planificación del descanso semanal obligatorio establecido en un día y medio consecutivos, en función de las cargas de trabajo.

Por ese motivo se establece un Plus de Turno y Productividad para todo el personal de la plantilla, con las cuantías siguientes, que se abonará por cada día de trabajo excluyendo los festivos según se establece en el anexo II.

El personal que realice su jornada en domingo, con independencia de los emolumentos normales, percibirá un Plus de Domingo según se establece en el anexo II

El personal que realice su jornada en cualquiera de las fiestas anuales, con independencia de los emolumentos normales percibirá un Plus de Fiestas según se establecen en el anexo II.

Estos turnos se establecerán con el personal que este activo el miércoles de cada semana.

### **Artículo 22. Plus de Transporte**

Se establece un plus de Transporte por cada día trabajado, que se abonará a todo el personal de la plantilla, y tendrá el carácter de gasto suplido. Tendrá las cuantías. Euros/día efectivamente trabajado, según se detalla en Anexo II.

### **Artículo 23. Complemento de puesto de Trabajo**

En antedecan a las especiales circunstancias de dificultad en que se desarrolla el trabajo de los Encargados/Supervisores en determinados Puestos de Trabajo se crea un COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO para los mismo, que se abonará

mensualmente a quienes los ocupen.

Igualmente atendiendo a criterios de distancias, uso de vehículo propio y otros gastos, se abonará al mismo colectivo de Encargados/ Supervisores que perciba este Complemento de puesto de trabajo, una cantidad fija en concepto de GASTO SUPLIDO.

En Anexo II se recogen las cuantías de los dos conceptos citados, que como queda dicho, serán abonados mensualmente, sin que se devenguen en las gratificaciones extraordinarias, siendo su abono prorrateando en función de la asistencia, en los casos de ausencia al trabajo.

Tanto el Complemento de Puesto de Trabajo como el Gasto Suplido, serán satisfechos únicamente a aquellos Encargados o Supervisores que ocupen algunos de los Puestos que se detallan el citado Anexo II. En ningún caso será obligatorio al abono de los mismos a aquellos Encargados o Supervisores que ocupen puestos de trabajo diferentes a los relacionados en el repetido Anexo II.

#### **Artículo 24. Supervisores**

A todo el personal de colectivo de Encargados/ Supervisores, recibirán un plus de asistencia domingo que se detalla en Anexo II que se devengará según asistencia, y no en los casos de ausencia al trabajo.

### **Capítulo VI. Jornada, Vacaciones, Licencias y Excedencias**

#### **Artículo 25. Jornada Laboral y Descanso Semanal**

La Jornada Semanal queda establecida en 29 horas cuarenta y Cinco minutos con una jornada anual de 1.908 horas, con el siguiente horario:

De lunes a jueves	7,30 a 16.30 horas con una hora de comida
El Viernes	7,30 a 16.15 horas con una hora de comida

Con el fin de reducir la jornada laboral tomada en cómputo anual, se establece la reducción de 4 horas de trabajo en todos los turnos de trabajo de cualquiera de los días de las "Fiestas Navideñas" cuya fecha exacta, será acordada anualmente entre la Empresa y la Representación Sindical en función de las necesidades del cliente.

24 de Diciembre	7,30 a 14,30 horas
31 de Diciembre	7,30 a 14, 30 horas



Siempre y cuando las condiciones del contrato de Limpieza Hospitalaria que NEWIMAR S.A., tiene suscrito con el Gobierno de los EEUU para el Hospital de la Base Naval de Rota, las necesidades del cliente y las diversas circunstancias que puedan darse en el centro de trabajo (situaciones excepcionales) lo permitan se implantará la reducción de la jornada en los meses de Julio y Agosto de la forma en que se acuerda entre la Empresa y los Representantes de los Trabajadores, siempre y cuando esta reducción de jornada (conocida como jornada Intensiva), tanto en el número de hora a reducir como en la forma y tiempo en la que se implante, no suponga incremento alguno en el coste que hasta la fecha la empresa viniera soportando quedando así:

Julio y Agosto , jornada intensiva:	de Lunes a jueves de 7,30 a 14,45 horas
	El Viernes de 7,30 a 14;30 horas

## Artículo 26. Vacaciones

Todo trabajador afectado por este convenio tendrá derecho a disfrutar de 30 días naturales de vacaciones retribuidas.

Durante este periodo de vacaciones se abonará el Salario Base, plus de asistencia, turnos y productividad, por sus valores normales como si el empleado estuviese trabajado, De los pluse tóxicos y de domingo se abonará la medida de lo percibido en los noventa días anteriores al disfrute de las mismas.

El Plus extrasalarial (Bosal de Vacaciones) será el establecido en anexo II del presente Convenio.

El cómputo de la medida de los pluses tóxicos y plus de domingos, se tomará como referencia el semestre natural anterior.

El permiso anual se tomará por la totalidad excepto en pacto individual voluntario del trabajador con la Empresa, debiéndose establecer en cada año las tablas de vacaiones pactadas entre la representación Sindical y la Empresa , salvo pacto en contrario, el personal disfrutará de las vacaciones preferentemente en los meses de Julio , Agosto y Septiembre, con la siguiente distribución, pudiéndose pactar el la posibilidad de tomar las vacaciones en dos periodos de 15 días, siempre con acuerdo previo y establecido:

Mes de Julio	33%
Mes de Agosto	33%
Mes de Septiembre	34%



## Artículo 27. Licencias Retribuidas

Los trabajos afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a los permisos retribuidos que se relacionan a continuación:

- 2 días para asuntos propios.
- 16 días naturales por matrimonio o uniones como pareja de hecho del trabajador.
- 4 días naturales por nacimiento de hijos.
- 3 días naturales por enfermedad grave o fallecimiento de hijos, padres, hermanos o nietos.
- 3 días naturales por enfermedad grave o fallecimiento de padres políticos, hermanos políticos , hijos políticos o nietos políticos
- 5 días naturales por fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho.
- 2 días naturales por traslado de domicilio habitual.
- 1 día natural en caso de matrimonio de hijos, hermanos o padres, siempre que esa ceremonia tenga lugar coincidiendo con su jornada laboral.

La retribución de estas licencias será de : Salario Base, antigüedad y plus de Asistencia.

En el caso de los dos días de asuntos propios solo se podrá conceder en los días en los cuales no se haya concedido otro permiso del mismo concepto o esté en vigor una licencia por enfermedad grave.

Los casos mencionados, excepto los de Matrimonio, pareja de hecho y Primera Comunión, se ampliarán dos días más siempre que el hecho causante ocurra fuera de esa localidad donde resido habitualmente.

En los supuestos de defunción de tíos por consanguinidad, se conceden 3 horas de licencia para asistir al acto del sepelio si tiene lugar en la localidad de residencia, un día si es en otra localidad de nuestra Comunidad Autónoma y dos días si es fuera de esta Comunidad.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora, cuando la destinen a la lactancia de su hijo. Se podrá sustituir la pausa o interrupción de la jornada por la reducción de la jornada normal en una hora, que, a su opción, la podrá aplicar al principio a la terminación de la misma.

Dicha pausa o reducción será retribuida y en el caso de lactancia artificial puedo





ser solicitada por cualquiera de los cónyuges, si bien la opción solo puede ser ejercitada por uno de ellos, en caso de que ambos trabajen.

La mujer trabajadora tendrá derecho a un descanso laboral de 16 semanas ininterrumpidas ampliables por partos múltiples hasta 18 semanas. El periodo descanso se distribuirá a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre por fallecimiento de la madre o por dejación de ésta en las últimas 4 semanas, cuando ambos trabajen.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de deber público de inexcusable presencia y por asistencia a Consulta del médico de cabecera o especialista.

En caso de consulta del médico de cabecera o especialista en la localidad donde el trabajador resida habitualmente se tendrá derecho a salir una hora antes de la cita (justificada con el volante de cita) y una hora después de salir de la consulta (con justificante de salida).

En caso de consulta en lugar diferente a donde reside, dicha licencia será para la salida de una hora y media antes de la cita (con justificante de cita) y una hora y media después de la salida de la consulta (con justificante de salida ) para la vuelta al trabajo.

Por el tiempo indispensable para disfrutar de los derecho de exámenes totales o parciales en Intituciones Oficiales ( Centro de ESO, IES, Formación Profesional reglada, Universidad), en los supuestos que establece la legislación vigente.

Se tendrá derecho a tantos días de licencia retribuida como días permanezca hospitalizado el familiar, con los límites que en este mismo artículo se establecen y comenzarán a computar desde el día en que se haya producido la hospitalización, independientemente de que sea día laborable o no, o se hubiera trabajado ese día.

Se tendrá derecho a una licencia por enfermedad grave por el mismo familiar y causa, en un período de tres meses.

Será requisito indispensable para tener derecho a la licencia retribuida por enfermedad grave, presentar justificante que se indique la causa por la cual se ha producido la hospitalización , no siendo suficiente el acreditar al ingreso u hospitalización, ni la unidad médica en la que se encuentra ingresado.

Estas licencias deberán disfrutarse de forma continuada no pudiéndose fraccionar ni acumular para el futuro.

La necesidad de hacer uso de estas licencias, debe ser justificada documentalmente en el caso de las parejas de hechos con certificación del



registro correspondiente.

### **Artículo 28. Excedencias**

Los trabajadores/as con al menos la antigüedad que sobre el particular establece la Ley tienen derecho a que se les reconozcan la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a un año y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Durante el primer año de excedencia voluntaria del trabajador/a tendrá un orden preferencial de reingreso en el puesto de trabajo.

## **Capítulo VII. Aspectos Sociales**

### **Artículo 29. Premio de Jubilación**

El trabajador que acceda a la Pensión de Jubilación por edad que esté establecida por Ley, percibirá un premio equivalente a 100 días de salario base más antigüedad.

Este premio nace exclusivamente como consecuencia de la extinción de la relación laboral, y no tiene en ningún caso al carácter de complemento de pensión que en su caso le pueda corresponder al trabajador de la Seguridad Social, ni la naturaleza de mejora voluntaria de las prestaciones públicas, ni suponen compromiso de pensión de clases alguna.

### **Artículo 30. Seguridad e Higiene en el Trabajo**

La empresa suscribirá una Póliza a favor de todos los trabajadores que cubrirá las siguientes contingencias:

- Muerte o Invalidez total o absoluta por Accidente de trabajo, y muerte por causas naturales: por 10.000,00 Euros.

### **Artículo 31. Seguridad e Higiene en el Trabajo**

Será de aplicación en este apartado lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 31/1995 de 8 de Noviembre de 1.995, así como de los Reglamentos y normativas que se establezcan como desarrollo de la misma y las disposiciones de la Comunidad Europea que estén establecidas por los Países miembros.

### **Artículo 32. Reconocimiento Médicos**

Una vez al año se efectuará un reconocimiento médico completo, por cuenta de la empresa, cuyos análisis deberán ser específicos, efectuándose y adecuándose a



las materias primas o aditivos que se manipulan.

### **Artículo 33. Prendas de Trabajo**

Todo trabajador tendrá derecho a recibir DOS UNIFORMES cada año a entregar en Marzo y Septiembre y que constará de las siguientes prendas:

- 1 Jersey para las trabajadoras en invierno.
- 1 Cazadora para los trabajadores en invierno
- 2 Camisola y pantalón o bata
- 2 pares de zapatos.

En caso de prescripción facultativa o dificultad en los pies, la empresa facilitará un calzado adecuado.

Al ser un Centro hospitalario donde se exige al personal una uniformidad en el vestuario, se les proporcionará un calzado adecuado.

En los trabajos tóxicos o peligroso se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y las normativas y Reglamentos que se establezcan.

## **Capítulo VIII. Cuestiones Sindicales**

### **Artículo 34. Cuestiones Sindicales**

I. Se reconoce a la Representación Sindical como interlocutor válido para el tratamiento y substanciación de las relaciones laborales. Ambas partes manifiestan su intención de potenciar las funciones, atribuciones y facultades de los organismos respectivos del personal que establecen las disposiciones legales, adaptado al marco legal que las regula a las características de la Empresa.

II. Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en todo lo concerniente a esta materia, así como en todo lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, antigua Ordenanza Laboral del Sector o en el Convenio Colectivo Provincial para el Sector de Limpiezas de Edificios y Locales Comerciales.

III. Los Delegados de personal tendrán derecho a 20 horas acumulables trimestralmente, en lugar de las 15 recogidas en el Estatuto de los Trabajadores.

IV. La empresa, a solicitud del Comité vendrá obligada a descontar la cuota sindical de aquellos trabajadores que lo soliciten por escrito.

V. La empresa y la Representación Sindical establecen un Plan de Servicios





Mínimos Obligatorios, que respetados y cubiertos en todo caso por el personal que ambas partes acuerden.

#### Garantías de la Representación Sindical, Derechos Sindicales

1. Recibir información de la Empresa, que le será facilitada trimestralmente al menos, sobre la evolución del sector económico a que pertenece, sobre situación de la producción y evolución probable del empleo.

2. Emitir informes con carácter previo a las ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuración de Plantilla, ceses totales o parciales, definitivos o temporales.

b) Reducciones de jornada, así como traslados totales o parciales de las instalaciones.

3. Emitir informes cuando la fusión, absorción o modificación del "status Jurídico" de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

4. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utiliza en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

5. Ser informado de todas las sanciones interpuestas por faltas consideradas muy graves.

6. Ejercer un labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de normas vigente en materia labora, Seguridad Social, empleo, formulando, en su caso las acciones legales ante el empresario y los organismos y Tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de Prevención de Riesgos Laborales aplicadas en la Empresa.

7. Informar a sus representantes de todos los demás y cuestiones señalados en este artículo, en cuanto directa o indirectamente tenga o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

### **Derechos de los Mismos**

#### **A. Horas Sindicales**

A los Delegados de persona se les reconoce 20 horas mensuales retribuidas a cada uno de ellos, acumulables trimestralmente, para ejercer su función.





En la medida de lo posible, los Delegados de personal adquieren al compromiso de avisar con antelación de su ausencia adecuadamente.

Estas ausencias se justificarán documentalmente con antelación y , si no fuera posible, con posterioridad.

No estarán contempladas como horas Sindicales, las realizadas en negociación con la Empresa, cuando la Empresa cite a los Delegados, y cuando por motivo de su cargo sea requerida su presencia por cualquier Organismo Público.

## **B. Acumulación de Horas Sindicales**

Se acuerda que podrán acumularse en uno o varios representantes sindicales las horas que correspondan a los demás Delegados de personal y que pertenezcan a la misma Central Sindical.

## **C. Asamblea de la Empresa**

La empresa facilitará la celebración de Asambleas de sus trabajadores, cuando fuera solicitado con 48 horas de antelación. Para la celebración de dos Asambleas, la empresa concede tres horas anuales retribuidas para todo el personal. La mayor duración de las mismas o la realización de mayor número de Asambleas, deberá tener lugar fuera de la jornada normal de trabajo.

## **Capítulo IX. Faltas y Sanciones**

### **Artículo 35. Faltas**

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave.

### **Artículo 36 Falta Leves**

Se considerarán leves las faltas siguientes:

1.- La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta, en el horario de entrada; las tres primeras faltas cometidas dentro del período de un mes serán consideradas leves.

2.- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3.- El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a las empresas o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.



- 4.- Pequeños descuidos en la conservación de material y la falta de aviso sobre los defectos del mismo.
- 5.- Falta de aseo y limpieza personal.
- 6.- No atender al público con la corrección y diligencias debidas.
- 7.- No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- 8.- Las discusiones dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
- 9.- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- 10.- La embriaguez ocasional

### **Artículo 37. Falta Graves**

Se considerarán faltas graves, las siguientes:

- 1.- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un período de treinta días.
  - 2.- Ausencia sin causa justificada por dos días, durante un período de treinta días.
  - 3.- Entregarse a juegos o distracciones durante la jornada laboral.
  - 4.- La simulación de enfermedad o accidente.
  - 5.- La desobediencia a sus superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.
- Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como muy grave.
- 6.- Simular la presencia de otro trabajador fichando, contestando o firmando por él.
  - 7.- La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
  - 8.- La imprudencia durante la jornada laboral. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador a sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
  - 9.- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.





10.- La embriaguez, fuera de la jornada laboral, vistiendo el uniforme de la empresa.

11.- Los derivados de las causas previstas en los apartados 3 y 8 del artículo anterior.

12.- La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad, aunque la misma sea de la misma naturaleza) dentro de un trimestre, habiendo mediado amonestación escrita.

### **Artículo 38. Faltas muy Graves**

Se considerarán como faltas muy graves, las siguientes:

1.- Más de diez faltas muy graves, las siguientes:

2.- El fraude, desfealdad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto en la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier lugar.

3.- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en productos, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

4.- La condena por delito de robo, hurto o apropiación indebida cometidos fuera de la empresa o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor, y , en todo caso, la derivación superior a seis años, dictada por los Jueces y Tribunales de Justicia.

5.- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas por sus compañeros de trabajo.

6.- La embriaguez habitual.

7.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

8.- Los malos tratos de palabras u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los superiores o sus familiares, así como a los compañeros subordinados.

9.- La blasfemia habitual.

10.- Causar accidente graves por negligencia o imprudencia.

11.- Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.



- 12.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo.
- 13.- El originar frecuentes riñas y pependencias con los compañeros de trabajo.
- 14.- Las derivadas de lo previsto en los apartados 6,8 y 9 del Artículo anterior.
- 15.-Las reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
- 16.- El acoso sexual , las agresiones verbales o físicas por parte de los trabajadores, cualquiera que sea su puesto o cargo en la empresa, en el centro de trabajo o en el cumplimiento de un servicio, con clara intencionalidad de carácter sexual, agrediendo la dignidad e intimidad de las personas.

### **Artículo 39. Sanciones**

La sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días; inhabilitación por un periodo no superior a dos años para el ascenso: despido.

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones, de acuerdo con lo determinado en el Estatuto de los trabajadores, la Ley de Procedimiento Laboral y en este Convenio Colectivo.

De toda sanción salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito el interesado, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación, constando así en su expediente.

Se informará a los representantes de los trabajadores y a las secciones sindicales, de las sanciones impuestas por faltas muy graves.

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá, para las faltas leves, a los diez días; para la faltas graves, a los veinte días; y para las muy graves, a los sesenta días, contados a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

## **Capítulo X. Disposiciones Varias**





#### **Artículo 40. Equiparación de Categoría**

Los trabajadores que realicen trabajos con máquinas abrillantadoras o cristalizadoras, serán equiparados a peón especializado.

#### **Artículo 41. Ayuda Escolar**

Se establece una Ayuda de Estudios establecida en Anexo II anual, por cada hijo que curse estudios de Enseñanza Obligatoria, previa matriculación en Centro Oficial Reconocido.

Se hará efectiva en el mes de octubre.

#### **Artículo 42. Ayuda a Disminuidos**

Esta Ayuda se cifra en lo establecido en Anexo II mensual por cada hijo disminuido físico o psíquico y cuya incapacidad esté reconocida por la Seguridad Social.

#### **Artículo 43. Servicios Mínimo Obligatorios**

Se acuerda el establecimiento de unos Servicios Mínimos Obligatorios, que se prestarán, en todo caso, por huelga, paro o por cualquier motivo que conlleve el paro del personal. Estos Servicios Mínimos Obligatorios, serán cubiertos por las personas idóneas y adecuadas a cada puesto que, de común acuerdo designen en cada caso la Empresa y el Comité.

El número de personas y los lugares de prestación del citado Servicio Mínimo son:

- 1 persona en zona de Quirófano
- 2 personas en resto del centro.

#### **Artículo 44. Revisión Tabla Salarial y Conceptos Económicos**

El incremento salarial en el presente Convenio queda establecido de la siguiente forma para todos los conceptos económicos:

5% de incremento para cada uno de los años de vigencia del mismo.

El incremento establecido para el año 2006 será satisfecho con carácter retroactivo desde el 1-01-06.

En caso de prorrogarse el Convenio a partir del 31 de Diciembre de 2008, todos los conceptos económicos recogidos en el articulado y Anexos del presente Convenio se incrementarán el IPC Previsto por el Gobierno para el año



correspondiente, salvo acuerdo de las parte que lo diferente.

### **Artículo 45. Subrogación**

La Empresa declara expresamente que para este Centro de Trabajo, acatan lo dispuesto en el Convenio Colectivo para el Sector de Limpieza de Edificios y Locales Comerciales de la Provincia de Cádiz. Ordenanza Laboral de Limpieza de Edificios y Locales, en cuanto a subrogación de personal en los casos de futuro, acualquier Empresa.

Igualmente el presente Convenio de conformidad con las disposiciones vigentes, sea de aplicación obligatoria para cualquier futura Empresa adjudicataria.

### **Cláusula Adicional**

Para cualquier tema no contemplado en el presente Convenio serán de aplicación las determinadas al respecto en:

1. En el Convenio Colectivo para el Sector de Limpieza de Edificios y Locales Comerciales de la Provincia de Cádiz.
2. En las antiguas Ordenanza del Sector de Limpiezas.
3. En el Estatuto de los Trabajadores.
4. En cualquier normativa del Sector que sea publicada con posterioridad a la firma del presente Convenio.

**TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO SUSCRITO ENTRE LA EMPRESA "NEWIMAR S.A." Y EL PERSONAL DE LA MISMA ADSCRITO AL CENTRO DE TRABAJO DEL U.S. HOSPITAL DE LA BASE NAVAL DE ROTA DESDE 1 DE ENERO DE 2006 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2008**

**ANEXO I.- TABLA DE SALARIOS**

CATEGORIA	Año 2005		Año 2006		Año 2007		Año 2008	
	Salario Base	Salario hora	Salario Base	Salario hora	Salario Base	Salario hora	Salario Base	Salario hora
Jefe de Administrativo 1*	843,45	7,96	885,62	8,36	929,90	8,78	976,40	9,21
Jefe de Administrativo 2*	815,62	7,73	856,40	8,12	899,22	8,52	944,18	8,95
Cajero	815,62	7,73	856,40	8,12	899,22	8,52	944,18	8,95
Oficial Administrativo 1*	760,02	7,24	798,02	7,60	837,92	7,98	879,82	8,38
Oficial Administrativo 2*	732,16	7,05	768,77	7,40	807,21	7,77	847,57	8,16
Auxiliar Administrativo	704,33	6,81	739,55	7,15	776,52	7,51	815,35	7,88
<b>PERSONAL MANDOS INTERMEDIOS</b>								
Encargado General	926,90	8,00	973,25	8,40	1021,91	8,82	1073,00	9,26
Supervisor o encargado de Zona	843,45	7,96	885,62	8,36	929,90	8,78	976,40	9,21
Supervisor o encargado de Sector	787,79	7,50	827,18	7,88	868,54	8,27	911,97	8,68
Encargado de grupo o edificio	760,02	7,24	798,02	7,60	837,92	7,98	879,82	8,38
Responsable de equipo	732,16	7,05	768,77	7,40	807,21	7,77	847,57	8,16
<b>PERSONAL SUBALTERNO</b>								
Ordenanza	690,47	6,70	724,99	7,04	761,24	7,39	799,31	7,76
Almacenero	690,47	6,70	724,99	7,04	761,24	7,39	799,31	7,76
Listero	690,47	6,70	724,99	7,04	761,24	7,39	799,31	7,76
Vigilante	690,47	6,70	724,99	7,04	761,24	7,39	799,31	7,76
<b>PERSONAL OBRERO</b>								
Especialista	23,67	6,93	24,85	7,28	26,10	7,64	27,40	8,02
Peón especializado	23,64	6,93	24,82	7,28	26,06	7,64	27,37	8,02
Limpiador/a	23,16	6,78	24,32	7,12	25,53	7,47	26,81	7,85
Conductor limpiador	26,04	7,51	27,34	7,89	28,71	8,28	30,14	8,69



CATEGORÍA	Año 2005			Año 2006			Año 2007			Año 2008		
	Salario Base	Salario hora	Salario hora	Salario Base	Salario hora	Salario hora	Salario Base	Salario hora	Salario hora	Salario Base	Salario hora	Salario hora
<b>PERSONAL DE OFICIOS VARIOS</b>												
Oficial de 1ª	24,38	7,11	25,60	7,47	26,88	7,84	28,22	8,23				
Oficial de 2ª	23,46	6,86	24,63	7,20	25,86	7,56	27,16	7,94				
Ayudante	23,01	6,76	24,16	7,10	25,37	7,45	26,64	7,83				
Peón	22,55	6,66	23,68	6,99	24,86	7,34	26,10	7,71				
Aprendiz de 16-17 años	15,39	4,74	16,16	4,98	16,97	5,23	17,82	5,49				
Aprendiz de 17-18 años	15,81	4,85	16,60	5,09	17,43	5,35	18,30	5,61				

**CONVENIO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA NEWIMAR S.A.  
ADSCRITOS AL CENTRO DE TRABAJO DEL U.S. HOSPITAL DE LA BASE NAVAL DE ROTA****ANEXO II- PLUSES, PRIMAS Y COMPLEMENTOS**

<b>SUPERVISORES Ó ENCARGADOS</b>	<b>Año 2.005</b>	<b>Año 2006</b>	<b>Año 2007</b>	<b>Año 2008</b>
Plus asistencia domingo	79,43	83,40	87,57	91,95
Complemento mes suplido mes	109,06	114,51	120,24	126,25
	58,89	61,83	64,93	68,17

<b>TODOS LOS TRABAJADORES</b>	<b>Año 2.005</b>	<b>Año 2006</b>	<b>Año 2007</b>	<b>Año 2008</b>
Prima asistencia al trabajo	1,35	1,42	1,49	1,56
Plus de toxicidad y peligrosidad	0,46	0,48	0,51	0,53
Plus de turno y productividad	5,14	5,40	5,67	5,95
Plus de domingo	40,51	42,54	44,66	46,90
Plus de Fiestas	80,89	84,93	89,18	93,64
Plus de transportes	0,67	0,70	0,74	0,78
Premio de asistencia trimestral	39,65	41,63	43,71	45,90
Ayuda escolar	35,18	36,94	38,79	40,73
Ayuda a disminuidos	26,39	27,71	29,09	30,55
Gratificación septiembre	281,5	295,58	310,35	325,87
Bolsa de vacaciones	73,05	76,70	80,54	84,56