

## **CONVENIO COLECTIVO ENTRE LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO DE LIMPIEZA DE CENTROS ESCOLARES Y OTRAS DEPENDENCIAS MUNICIPALES DEL AYUNTAMIENTO DE SAN ROQUE Y LA EMPRESA FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS SA**

### **Capítulo I Disposiciones generales**

#### **Artículo 1. Ámbito de aplicación.**

El presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas SA, que prestan sus servicios en la limpieza de Centros Escolares y otras Dependencias Municipales del Ayuntamiento de San Roque (Cádiz)

#### **Artículo 2. Ámbito funcional.**

Las actividades que comprende el presente convenio serán las de Limpieza de Edificios y Locales

#### **Artículo 3. Ámbito personal.**

El presente convenio será de aplicación al personal encuadrado en las categorías profesionales que figuran en la tabla salarial anexa a este Convenio A dicho personal le será de aplicación lo establecido en el Acta de acuerdo entre el Ayuntamiento de San Roque, la empresa adjudicataria del servicio y la representación de los trabajadores firmada con fecha 25 de abril de 2007

#### **Artículo 4. Ámbito temporal.**

a) El presente Convenio entrará en vigor en el momento de su firma por una de las partes, siendo sus efectos económicos aplicables con carácter retroactivo desde el 1 de Enero de 2007

b) La vigencia del presente Convenio será de cuatro años, desde el 1 de Enero de 2007 hasta el 31 de Diciembre de 2010, se entenderá prorrogado si no media denuncia del mismo por alguna de las partes con dos meses de antelación a su vencimiento En caso de no mediar denuncia continuará vigente hasta la aprobación del que lo sustituya

#### **Artículo 5. Clausula de garantía personal.**

Se garantiza el respeto a los derechos adquiridos por cualquier contrato, acuerdo, disposición o norma legal vigente en cada momento

#### **Artículo 6. Comisión paritaria.**



Se constituye una Comisión Mixta Paritaria de Vigilancia del presente Convenio, integrada por 1 miembro de la empresa y 1 representante legal de los trabajadores ambos con sus respectivos asesores, su composición será revisable en caso de modificación de la composición y representatividad del personal Laboral.

Como paso previo y preceptivo a cualquier actuación administrativa o jurisdiccional las partes se comprometen a poner en conocimiento de la comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto.

Las cuestiones que se promuevan ante la comisión adoptarán la forma descrita y su contenido será el suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa Recibida una solicitud, la Comisión deberá reunirse en un plazo no superior a las setenta y dos horas Debiendo resolver en el plazo de tres días, transcurrido el cual quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional

La comisión Paritaria adoptará sus acuerdos por decisión favorable y conjunta de ambas partes

Las funciones de la comisión Paritaria son:

Interpretación de los preceptos del presente Convenio,

Seguimiento y vigilancia del mismo

Aquellas funciones que puedan derivarse de lo estipulado en el presente texto

### **Artículo 7. Firma.**

El presente Convenio será firmado por la mesa de negociación legalmente establecida y sometido al registro y su publicación en el B.O.P.

## **Capítulo II. Organización del trabajo.**

### **Artículo 8. Organización del trabajo.**

1. La facultad y responsabilidad de la organización del trabajo corresponde a la empresa pudiendo establecer los sistemas de valoración, mejora, métodos, procesos y simplificación del trabajo, así como el establecimiento de plantilla de personal que permitan el mejor nivel de prestación de servicios.

La empresa informará al Delegado de Personal de los cambios definitivos que se produzcan en la organización de los trabajos



## **Artículo 9. Jornada y horario laboral.**

1. La jornada máxima de trabajo se establece en 38 horas semanales.
2. La jornada laboral se reducirá en 1 hora diaria desde el 15 de julio al 30 de agosto.
3. Cada trabajador dispondrá de un periodo de descanso, dentro de su horario laboral de 20 minutos, siempre y cuando el operario realice una jornada laboral completa y continua. La organización de este periodo corresponde a la empresa que lo organizará dentro del horario que estime oportuno.

## **Artículo 10. Vacaciones.**

Las vacaciones anuales serán de 22 días laborables, con la posibilidad de la partición de las mismas en dos periodos. Cada trabajador tendrá derecho a un día más de vacaciones por cada trienio cumplido y hasta un máximo de cuatro días laborables. Estos días serán disfrutados a petición del interesado de forma ininterrumpida al menos los dos primeros y en ningún caso serán acumulables a las vacaciones anuales, debiendo mediar siempre, al menos, un día laborable entre ambos periodos. Su concesión y periodos de disfrute estarán sujetos a las necesidades del servicio.

Cuando las vacaciones solicitadas por el trabajador hayan sido autorizadas y no puedan disfrutarse por razones del servicio en las fechas indicadas, la empresa compensará al trabajador afectado con cuatro días laborables más de vacaciones dentro del año. En caso de que el trabajador le sea concedida las vacaciones en la fecha en que la solicite y posteriormente el mismo no desee disfrutarlas, este, compensará a la empresa con cuatro días de sus propias vacaciones.

La Comisión Paritaria, en casos excepcionales, podrá informar favorablemente el disfrute de vacaciones fuera del año que le corresponda al trabajador.

Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán no laborables, en caso de coincidir en sábado, festivo o día no laborable, se trasladará al día anterior o posterior previo acuerdo con el Delegado de Personal.

Hasta el 30 de abril el personal solicitará el o los periodos de disfrute de sus vacaciones en propuesta conjunta con la empresa y delegado de personal que darán el visto bueno siempre que queden cubiertos los puestos de trabajo. Si pasados 30 días desde la solicitud de las vacaciones anuales, el trabajador no recibiera ninguna notificación por parte de la empresa denegándole las mismas, dichas vacaciones se considerarán concedidas. En caso de que varios trabajadores que desempeñan un mismo puesto de trabajo soliciten las vacaciones anuales para el mismo periodo, éstas serán concedidas por el orden de la fecha de solicitud, procurando seguir un orden rotativo con las disfrutadas en periodos.

anteriores,

Las vacaciones anuales se disfrutarán coincidiendo con el periodo de vacaciones del curso escolar. En casos excepcionales y previo estudio de la Comisión Paritaria, se concederá en cualquier mes del año.

### **Artículo 10. Control de absentismo.**

a) En caso de falta de asistencia al trabajo por causa justificada ocasional, el trabajador tiene la obligación de dar aviso a su jefe inmediato superior. Cuando el trabajador prevea la posible inasistencia al trabajo, deberá comunicarlo con la mayor antelación posible.

La empresa podrá comprobar por los medios que estime oportunos la veracidad de la causa alegada por el trabajador.

b) La presentación del parte de baja por enfermedad será obligatoria antes de tres días naturales a contar desde el mismo de la baja. En todo caso el trabajador estará obligado a presentar justificante de la falta de asistencia.

c) En caso de baja por enfermedad profesional, hospitalización y accidente de trabajo y mientras el trabajador perciba la prestación correspondiente, el operario percibirá hasta el 100% de sus haberes económicos de todos sus conceptos salariales

## **Capítulo III. Excedencias y permisos.**

### **Artículo 12. Disposiciones generales.**

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho, con independencia de aquellos de otro tipo que por disposición legal o reglamentaria les correspondan, a los permisos y excedencias en los casos y con la indicación que a continuación se indican

### **Artículo 13. Excedencia voluntaria por el cuidado de los hijos.**

1 - No podrá ser superior a tres años.

2 - Este derecho es directamente aplicable a los trabajadores que adopten legalmente un hijo.

3 - Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia.



4 - Cuando el padre y la madre trabajasen, solo uno de ellos podrá ejercer dicho derecho.

5 - Durante el primer año de cada periodo de excedencia los trabajadores en esta situación, tendrán derecho a lo legalmente establecido en cada momento.

6 - Durante el periodo de excedencia, los trabajadores en esta situación tienen derecho a la reserva del puesto de trabajo que venía desempeñando en el momento del pase a la excedencia, asimismo, será de aplicación lo establecido en el Artículo, 463 del ETT El trabajador que desee incorporarse a su puesto de trabajo, puede hacerlo en cualquier momento, siempre y cuando exista vacante y así lo manifieste por escrito a la Empresa con un mes de antelación de la fecha que prevea el trabajador su incorporación.

7- En lo no recogido en el presente artículo, se estará conforme a la legislación vigente en cada momento en relación con el tema.

#### **Artículo 14. Permisos retribuidos.**

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

a) En el supuesto de parto, se estará a lo dispuesto en el Artículo 484 del E.T.T. aumentándose el permiso retribuido a diecisiete 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 periodo de permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que, al menos, ocho semanas sean inmediatamente posteriores al parto, y pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, al iniciarse el periodo de permiso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas del permiso, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado periodo, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para la salud.

Las trabajadoras embarazada tendrán derecho a ausentarse del trabajo según lo dispuesto en el Artículo 37,3 apartado F del ETT previo aviso a la empresa y justificando la necesidad de su realización durante la jornada laboral.

b) En el supuesto de adopción se estará en lo dispuesto en el Artículo 48 apartado 4dcl ETT y demás legislación concordante.

c) Por razón de maternidad se establece igualmente el derecho a la ausencia durante una hora diaria de su jornada de trabajo para aquellos trabajadores que tengan que atender la alimentación de algún hijo de hasta nueve meses de edad,



siendo optativo el disfrute para el hombre o la mujer, si ambos trabajan y se demuestra fehacientemente que ella ha renunciado a dicho derecho en su lugar de trabajo.

d) Por asuntos particulares 4 días laborables al año, estos días serán disfrutados preferentemente en dos turnos coincidiendo con las fiestas de Semana Santa y Navidad, sin perjuicio que el trabajador lo pueda disfrutar en otra fecha siempre dentro del año.

e) Por otras causas excepcionales que serán estudiadas por la Comisión Paritaria.

l) Por las causas y motivos siguientes.

1. Por razón de matrimonio 17 días naturales Los beneficios de esta licencia se extenderán igualmente a las parejas de hecho siempre y cuando se hayan inscrito en el registro municipal habilitado al efecto.

2. Por fallecimiento, hospitalización, intervención quirúrgica, accidente, enfermedad grave de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, tres días laborables en la misma localidad o cinco días laborables si es en localidad distinta.

3. Por nacimiento de hijos o nietos, cuatro días laborables en la misma localidad o cinco días laborables en localidad distinta.

4. Por traslado del domicilio habitual, dos días laborables.

5. En los casos de internamiento hospitalario o enfermedad grave justificada de hijos, cónyuge, parejas de hecho legalmente registradas, hermanos, padres, padres políticos, el trabajador tendrá derecho a una nueva licencia por el mismo periodo de duración a lo establecido en el apartado 2 de este artículo, si pasados 20 días desde la finalización de la primera licencia la enfermedad o el internamiento persistiera.

6. Por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho del trabajador en la que se de la circunstancia de tener hijos discapacitados o menores de 16 años, se tendrá derecho a una licencia de 10 días laborables

7. Los citados permisos de los apartados 5 y 6 del presente artículo, se entienden ampliados en dos días más por razón de traslado si el suceso tuviera lugar fuera de la comarca, otro día añadido si fuese fuera de la provincia, otro más si ocurriese fuera de la Comunidad y 15 días más fuera de España.

8. Por el tiempo necesario para el cumplimiento de tul deber inexcusable de carácter público o particular.



Por carácter público se entenderá la comparecencia personal ante los diversos organismos o autoridades públicas como consecuencia de citaciones o del cumplimiento de deberes ciudadanos, tanto frente a organismos del Estado, Seguridad Social, como ante Tribunales, Juzgados, Juntas Electorales, autoridades militares, etc. Así mismo, para ejercer el cargo como Concejal, Diputado Provincial y Parlamentario, estatal Autonómico, etc.

Por carácter inexcusable personal, se entenderán aquellas circunstancias que motiven la presencia del trabajador en horario laboral que por su naturaleza no permitan su realización en horarios fuera de la jornada laboral, como renovación de carnet o permisos de conducción, comparecencia en Notarías o Registros o ante oficinas públicas, para la realización o gestión de contratos, consultas médicas del trabajador.

9. Todos estos permisos se disfrutarán en las fechas en que se produzcan los hechos que den lugar a su concesión y requerirán de posterior justificación documental.

De cualquier forma, a fecha 31 de diciembre, la empresa deberá haber concedido todos los permisos que correspondan al trabajador.

10. Por comunión o bautizo de un hijo, el día del hecho causante.

11. Por matrimonio de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, el día del hecho causante

12. Todo lo recogido en el artículo 25 relativo a cursos de formación.

13. Cuando en una norma legal o convencional se mejore un periodo determinado de permiso por motivos distintos de los anteriores, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica.

14. El disfrute de los permisos correspondientes es un derecho fundamental y absoluto para los trabajadores, dado que comporta exigencias de carácter humano, social y sindical, que no pueden ser desatendidas, por lo que su concesión no es facultad discrecional sino obligación de la empresa.

Familiares de primer grado de consanguinidad: Padres e Hijos,

Familiares de primer grado de afinidad: Cónyuge y Suegros

Familiares de segundo grado de consanguinidad: Hermanos, Abuelos y Nietos,

Familiares de segundo grado de afinidad: Cuñados

#### **Artículo 15. Permisos no retribuidos por causas personales.**



Los trabajadores afectados por este Convenio tienen derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario correspondiente de acuerdo con lo establecido en el Artículo, 375 del E.T.T.

#### **Artículo 16. Permisos no retribuidos.**

Los trabajadores tendrán derecho a permiso sin percepción de haberes conforme a lo establecido en la legislación vigente (Estatuto de los Trabajadores) Se concederá siempre que la ausencia del trabajador no cause grave detrimento en el rendimiento del trabajo. En caso de que dicho permiso vaya a ser denegado, antes de la resolución definitiva, se dará audiencia al interesado y Delegado de Personal.

### **Capítulo IV. Prestaciones sociales**

#### **Artículo 17. Compensación por antigüedad.**

1- La empresa compensará los servicios prestados por los trabajadores por el tiempo acumulado en la empresa, abonando la siguiente compensación.

A los trabajadores que cumplan 10 años de servicio se les abonará una compensación económica equivalente a 1 sueldo base.

A los que cumplan 15 años de servicio se les abonará una compensación equivalente a 1,5 Mensualidad completa

2- A la jubilación del trabajador se le abonará una compensación equivalente a dos mensualidades completas.

3- En caso de fallecimiento del trabajador, será beneficiario su cónyuge o la persona con la que conviva legalmente, en caso de fallecimiento de esta, serán beneficiarios los herederos directos

#### **Artículo 18. Prestaciones sociales.**

1- La empresa efectuará a los trabajadores las prestaciones económicas que se indican en la siguiente tabla, las ayudas por estudios reflejadas en este punto se abonarán también pm los hijos de los trabajadores que los realicen:

Natalidad 100 euros.

Matrimonio o pareja de hecho 110 euros.

Guardería, Infantil y Primaria 25 euros.

E.S.O. y Bachiller 60 euros.







Estudios Universitarios en la comarca 100 euros.

Estudios universitarios dentro de la provincia pero fuera de la comarca 125 euros.

Estudios universitarios dentro de la Comunidad pero fuera de la provincia 130 euros.

Estudios universitarios fuera de la Comunidad 200 euros.

Educación especial 100 euros.

Módulos de ciclo medio o superior en la Comarca 100 euros.

Módulos de ciclo medio o superior dentro de la provincia pero fuera de la comarca 125 euros.

Módulos de ciclo medio o superior dentro de la Comunidad pero fuera de la provincia 130 euros.

Módulos de ciclo medio o superior fuera de la Comunidad 200 euros.

2- Se establece con carácter general para todos los trabajadores afectados por este texto una ayuda de estudios consistente en el 50% del importe total de gastos de matriculación y libros de texto; para obtener dicha ayuda será imprescindible la documentación justificarla de tales gastos.

Esta ayuda se concederá, en todo caso, para la realización de estudios en Centros Públicos y Concertados En otros centros será estudiado por la Comisión Paritaria

El no aprobar el 50% de las asignaturas en que se haya matriculado dará lugar a la pérdida del derecho a solicitar la misma ayuda en el curso siguiente.

**Artículo 19. Subvenciones a trabajadores, hijos, cónyuge o Parejas de hecho que estén inscritas en el registro municipal habilitado al efecto sin diferencia de sexo.**

Fajas ortopédicas, plantillas, gafas o lentillas 50 euros. El abono se efectuará siempre que estas hayan sido por prescripción facultativa y previa presentación de la factura.

Prótesis dentaria, audífonos y otros similares 30 euros. En todos los casos será preciso prescripción facultativa y justificación documental.

El trabajador no podrá solicitar ninguna sustitución hasta pasados dos años, contados de fecha a fecha desde su concesión. Todo lo anteriormente señalado será otorgado siempre que no se perciba de otro organismo



El delegado de Personal intentará negociar con empresas acuerdos comerciales de exclusiva con establecimientos del sector a fin de propiciar un mayor descuento en los artículos. Los comercios con los que se establezcan convenios serán indicados a los interesados.

### **Artículo 20. Seguro colectivo de vida.**

1. La empresa está obligada a efectuar un seguro de vida y responsabilidad civil para cubrir los siguientes riesgos a todos los trabajadores en activo en el mes siguiente a la firma del presente texto.

Fallecimiento por causa de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional 15.000 Euros.

Fallecimiento por otra causa 9.000 Euros.

Invalidez absoluta derivada de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional 15.000 Euros.

Invalidez absoluta por otra causa 9.000 Euros.

2. Beneficiarios: Serán los designados por el asegurado, siendo este seguro compatible con cualquier otro. Por parte del trabajador se podrá aportar cantidades predeterminadas para la mejora del seguro, de forma particular y directamente con la compañía aseguradora

### **Artículo 21. Reconocimiento médico.**

1. Todos los trabajadores tendrán derecho a un reconocimiento médico anual. Dicho reconocimiento médico tendrá en cuenta las características del puesto de trabajo

2. A todos los trabajadores que por motivo de su trabajo corran el riesgo de enfermedad por contagio, se les facilitarán las vacunas correspondientes.

3. Los trabajadores tendrán derecho a ser informados del resultado de los informes médicos y del resultado de los análisis. En interés de los trabajadores, los resultados serán entregados por escrito y sólo al interesado.

4. No será preciso este reconocimiento cuando, ajuicio del facultativo correspondiente, el trabajador justifique documentalmente que se encuentra sometido a tratamiento adecuado

### **Artículo 22. Asistencia jurídica.**

1. La empresa garantizará la prestación de asistencia jurídica y la cobertura de la responsabilidad civil a los trabajadores en caso de conflicto derivado de la



prestación de su trabajo, mediante la contratación de la correspondiente póliza de seguros.

## **Capítulo V. Seguridad y salud en el trabajo.**

### **Artículo 23. Disposiciones generales.**

1. Se estará en todo caso a todos los efectos, a lo dispuesto en la ley 311 1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE nº 269, de 10 de Noviembre de 1995), y a los demás textos legales emanados de la misma y legislación vigente en la materia, en cada momento

### **Artículo 24. Ropa de trabajo.**

1. La ropa de trabajo, uniformes, etc. se ajustará a la normativa vigente y al cumplimiento de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo, y será adecuada a las funciones que realice cada trabajador.

2. El personal técnico de la empresa determinará qué uniformes y ropa de trabajo, modelo y marca resulta más ventajoso en función de su resistencia, calidad, duración y seguridad. La ropa de trabajo deberá llevar siempre la marca CE, según se establece en la Directiva 83/1891 CEE del mes de Octubre de 1988.

3. El vestuario, uniformidad, etc. así como de las prendas que lo componen, se suministrarán por parte de la empresa 2 juegos, uno para la temporada de invierno y otro para la temporada de verano

4. Aquellos trabajadores que, debido a su estado físico, la ropa de trabajo entregada le causara algún perjuicio a su salud debido a la composición del tejido, se le facilitará ropa adecuada que no cause perjuicio alguno a su salud, siempre y cuando el trabajador demuestre fehacientemente tal perjuicio mediante informe facultativo.

5. Las prendas que, como consecuencia del trabajo resulten deterioradas en su funcionalidad, serán cambiadas con la mayor brevedad de tiempo posible.

## **Capítulo VI. Régimen interior, formación y promoción de los trabajadores.**

### **Artículo 25. Cursos de formación.**

1. La empresa, en colaboración con el Delegado de Personal promoverán la realización del máximo número de cursos de formación para los trabajadores que componen la plantilla. Anualmente, la empresa y los representantes de los trabajadores confeccionarán la relación de los cursos que se realizarán durante el año para formación de sus trabajadores.

2. Todos los trabajadores podrán acceder a la realización de cualquier curso que





se celebre, respetándose el principio de igualdad de oportunidades y debiéndose hacerse publica la relación de solicitantes con anterioridad a la celebración de los mismos

3. La empresa estudiará la concesión de permisos retribuidos para la realización de cursos, concurrir a exámenes finales, pruebas de aptitud y evaluación para la obtención de un título académico o profesional etc. En todos los casos para el disfrute de los mismos, se requerirá la aceptación explícita de la empresa, que será la que evalúe la viabilidad de la solicitud y el grado de adecuación a la actividad laboral desarrollada.

Los mismos, deberán estar relacionados con la proyección laboral que el operario desarrolle en cada momento

4. El personal afectado por el presente Convenio que así lo manifieste, realizará los cursos que desee de capacitación profesional o de reciclaje para su mejor adaptación al puesto de trabajo. Siempre será requisito indispensable la aceptación expresa por parte de la empresa

#### **Artículo 26. Deberes de los trabajadores en el desarrollo de su trabajo.**

Todos los trabajadores quedarán obligados a cumplir íntegramente la jornada de trabajo establecida, observando la máxima puntualidad, permanencia y eficacia en su puesto de trabajo. Deberán obtener autorización de su jefe inmediato para cualquier salida de su puesto de trabajo, de la que debe quedar constancia escrita en el cuadrante elaborado al efecto.

En ningún caso se podrá abandonare! puesto de trabajo.

Anotar en su ficha personal su entrada y salida al trabajo.

Tratar con respeto y esmerada corrección las palabras y modales al usuario.

Observar mutuamente entre superiores e inferiores jerárquicos el respeto, disciplina y espíritu de colaboración que requiere el servicio público, comprometiéndose a guardar la debida discreción y sigilo en los asuntos que conozca por razón de su cargo.

### **Capítulo VII. Régimen disciplinario.**

#### **Artículo 27. Disposición general.**

El régimen disciplinario aplicable a los trabajadores será el señalado en la legislación vigente y en el convenio colectivo provincial de edificios y locales de la provincia de Cádiz

### **Capítulo VIII. Órganos de Representación.**



## **Artículo 28. Órganos de representación.**

Los órganos de representación de los trabajadores es el Delegado de Personal único órgano con capacidad plena para negociar globalmente con la empresa las condiciones de trabajo, así como hacer que se cumplan los acuerdos que con ella suscriba,

## **Artículo 29. Normas electorales y régimen interior.**

En todo lo referente a normas de elección, composición, número, revocación y cese de los Delegados de Personal se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

El mandato del Delegado de Personal será de cuatro años, entendiéndose prorrogado el mandato, si a su término no se hubieran promovido nuevas elecciones, pudiendo ser reelegidos sus miembros en sucesivos períodos electorales.

Se entenderá que la prórroga finalizará en el momento de la proclamación de los resultados de las siguientes elecciones.

## **Artículo 30. Competencias del delegado de personal.**

Se estará a lo dispuesto en [a legislación vigente en su caso, tendrán las siguientes facultades:

1. Recibir por parte de la empresa la información que solicite y que legalmente le corresponda.
2. Emitir informes sobre las siguientes materias.
  - a) Traslado total o parcial de las instalaciones.
  - b) Implantación o revisión de sistemas de organización y métodos de trabajo.
3. Ser informados de todas las propuestas de resolución de todos los expedientes disciplinarios
4. Participará con la empresa en política de personal, especialmente en cuanto a.
  - a) Estudio, análisis y participación en la modificación de puestos de trabajo.
  - b) Participará en la organización y seguimiento de los planes de formación.
  - c) Informará sobre las reclamaciones derivadas de los puestos de trabajo.
5. Tener conocimiento y ser oídos en las siguientes cuestiones.



- a) Establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo.
  - b) Régimen de permisos, vacaciones, y licencias.
6. Conocer a! menos trimestralmente, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes en acto de servicio, enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del mismo ambiente y las condiciones de trabajo y los estudios sobre los mecanismos de prevención que se utilicen.
7. Vigilar y controlar las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo.
8. Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, seguridad social y empleo y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.
9. Participar en la gestión de obras sociales para el personal, establecidas por la administración correspondiente.
10. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones a los que se refiere este artículo.
11. A todos estos efectos, la empresa, facilitará un buzón, cuando así lo requiera el Delegado de Personal electo, donde los trabajadores puedan depositarán una copia de su reclamación, para que el Delegado de Personal esté informados y agilicen su solicitud.

### **Artículo 31. Garantías y derechos del delegado de personal.**

- a) Durante las horas sindicales el Delegado de Personal tendrá acceso y libre circulación por los diferentes puestos de trabajo sin entorpecer el normal funcionamiento del trabajo.
- b) Durante las horas sindicales, el delegado de Personal podrá distribuir libremente todo tipo de comunicaciones, ya se refieran a cuestiones profesionales o sindicales Deberán realizarse fuera de su jornada laboral activa.
- c) No poder ser discriminado en su promoción económica o profesional, en razón precisamente de su representación sindical.
- d) Recibir toda clase de documentación que requiera y que legalmente le corresponda, por parte de la empresa.
- e) Ninguno de los miembros a los que se refiere este Artículo podrán ser trasladado de su puesto de trabajo o encomendarle funciones distintas a las que realizaba por razones de su actividad sindical, salvo, que el trabajador acceda



voluntariamente.

f) Un crédito de 15 horas mensuales para el ejercicio de sus funciones. Dichas horas no serán acumulables de un mes a otro. Los Delegados de Personal de la misma candidatura que así lo manifiesten, podrán proceder, previa comunicación a la dirección de la empresa, a la acumulación de horas para su liberación.

g) Para disfrutar de dichas horas, deberán dejar la debida constancia Los Delegados de Personal deberán comunicarlo por escrito a la dirección de la Empresa con una antelación mínima de 48 horas.

h) Los Delegados de Personal o Comité de Empresa que queden liberados de sus quehaceres laborales, para dedicarse plenamente a las funciones representativas de personal, no sufrirán merma alguna en ningún concepto salarial sea de la clase que sea y que estuviera establecido en su nómina mensual.

i) Disponer del tiempo necesario para celebrar asambleas de trabajadores, hasta un máximo de 3 al año, siempre que sean convocadas mediante escrito dirigido a la dirección de la Empresa con 48 horas de antelación el cual deberá constar.

- Orden del día.

- Lugar y hora de celebración.

- Datos del firmante que acredite estar legitimado para convocar la reunión.

Si en el plazo de 24 horas anteriores a la fecha de celebración de la reunión, la dirección de la Empresa no formulase objeciones a la misma de manera motivada, podrá celebrarse sin más requisitos posteriores.

j) Los representantes de los trabajadores que participen en la comisión negociadora del Convenio tendrán derecho a lo concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores. Asimismo, el tiempo invertido en la negociación fuera de la jornada laboral se compensara en descanso.

### **Artículo 32. Obligaciones del delegado de personal.**

Se reconoce a los Delegados de Personal colegiadamente y a los Delegados Sindicales y miembros de la Secciones Sindicales mancomunadamente, legitimación para iniciar con los interesados los correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones.

Los Delegados de Personal así como los Delegados Sindicales y miembros de las secciones sindicales, observarán el sigilo profesional en todo lo referente a los

temas en que la Empresa señale expresamente el carácter reservado, aún después de expirar su mandato. En todo caso, ningún documento reservado entregado por la Empresa podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito o para fines distintos a los que motivaron su entrega.

Las situaciones y revocaciones serán comunicadas al órgano competente ante quien se ostente la representación, publicándose igualmente en el tablón de anuncios y dándose cuenta inmediata a la Autoridad Laboral Competente.

### **Artículo 33. Derecho de huelga.**

La Empresa reconoce el derecho de huelga de todos los trabajadores de acuerdo con lo establecido la Constitución y las normas que la desarrollan.

### **Artículo 34. Derechos y garantías de las secciones sindicales.**

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

## **Capítulo IX. Retribuciones.**

### **Artículo 35. Conceptos retributivos.**

La retribución de cada trabajador estará compuesta por el salario base del convenio y los complementos que para cada categorías determinan en la tabla salarial anexa.

El pago de los salarios se efectuará mensualmente mediante transferencia bancaria a la cuenta que indique el trabajador.

Con carácter general, salvo para los conceptos económicos donde se indique otro criterio, se establece que los trabajadores que no realicen jornada completa percibirán todos los conceptos recogidos en el presente Convenio, de forma proporcional a las horas trabajadas.

### **Artículo 36. Salario base.**

El salario base es el que se determina para cada categoría en la tabla salarial anexa, percibiéndose por día natural.

### **Artículo 37. Antigüedad.**

El complemento de antigüedad es un complemento personal consistente en el porcentaje que, sobre el salario base de convenio, corresponda a cada trabajador en función del tiempo de servicios prestados, en la cuantía del 4% por cada tres años de servicio en la Empresa, con un tope máximo del 16% del referido salario.

### **Artículo 38. Premio de asistencia.**





Los trabajadores acogidos al presente convenio, tendrán derecho a un Plus de Asistencia al trabajo en la cuantía establecida en la tabla salarial, devengándose por día de trabajo.

#### **Artículo 39. Plus de transporte.**

Todos los trabajadores afectados por este Convenio, tendrán derecho a un Plus de transporte de 20,00 euros al mes, devengándose por día trabajado, independientemente del porcentaje de jornada del trabajador y abonándose de acuerdo con la tabla salarial anexa.

#### **Artículo 40. Plus de productividad.**

Los trabajadores acogidos al presenta Convenio, tendrán derecho a un Plus de Productividad por una realización normal y adecuada del trabajo encomendado, de 15,00 euros al mes, devengándose por día trabajado, independientemente del porcentaje de jornada del trabajador y abonándose de acuerdo con la tabla salarial anexa.

#### **Artículo 41. Gratificaciones extraordinarias.**

Se establecen como gratificaciones extraordinarias fijas las correspondientes a los meses de Julio, Diciembre y Marzo, en la cuantía reflejada en la tabla salarial anexa, a dicha cuantía se le añadirá el importe correspondiente a 30 días de antigüedad. Las pagas de Julio y Diciembre se obtendrán prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año y su abono será el día 15 de sus respectivos meses. La paga de Marzo será proporcional al tiempo trabajado en el año natural a que corresponda, abonándose el 15 de Marzo del año siguiente.

#### **Artículo 42. Premio de asistencia.**

El trabajador que no haya tenido ninguna falta por ningún concepto a lo largo del año excepto las derivadas de accidente de trabajo, la falta de asistencia derivada del ejercicio de huelga legal y por los permisos y licencias recogidos en este Convenio, se le concederá un premio de 91,13 euros anuales.

#### **Artículo 43. Horas extraordinarias.**

Debido a la situación de paro actual en la provincia de Cádiz y al objeto de prestar ayuda a mitigarlo, quedará prohibidas s la Empresa efectuar aquellas que no tengan carácter de estructural. Tendrán esta naturaleza aquellas que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños que pongan en peligro las instalaciones.

Las horas extraordinarias se abonarán a 10,00 e/., hora para todas las categorías y no podrán sobrepasar las 80 horas al año por cada trabajador. Este importa

permanecerá fijo a lo largo de la duración del presenta Convenio.

#### **Artículo 44. Incremento salarial.**

El incremento a partir del 1 de enero de 2007 se establece en el 3,7% (I.P.C., al 31-12-06 2,7 %más 1%).

Para el segundo año de vigencia del 1/1{08 al 31/12/08 se establece un incremento del I.P.C. real habido al31/12/07 más 0,6% que se aplicará tan pronto como se constate por el INE, con carácter retroactivo al 1 de enero de 2008, para todos los conceptos económicos y salariales existentes a 31 de diciembre de 2007. Sirviendo las cantidades resultantes como base de cálculo para el incremento del tercer año.

Para el tercer año de vigencia del 1/1109 al 31/12/09 se establece un incremento del IPC real habido al 31/12/08 más 0,6% que se aplicará tan pronto como se constate por el INE, con carácter retroactivo al 1 de enero de 2009, para todos los conceptos económicos y salariales existentes a 31 de diciembre de 2008. Sirviendo las cantidades resultantes como base de cá1culo para el incremento del cuarto año.

Para el cuarto año de vigencia del 1/1/10 al 31/12/10 se establece un incremento del IPC real habido al 31/12/09 más 0,7% que se aplicará tan pronto como se constate por el INE, con carácter retroactivo al 1 de enero de 2010, para todos los conceptos económicos y salariales existentes a 31 de diciembre de 2009.

#### **Artículo 45. Publicación del convenio.**

Los gastos que se ocasionen con motivo de la edición del presente Convenio, serán sufragados por la Empresa en un número suficiente que permita su distribución para todos los trabajadores afectados.

#### **Disposición final.**

En lo no recogido en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Provincial de Edificios y Locales de la provincia de Cádiz o norma más favorable que se establezca.

#### **Tabla salarial.**

##### **1-1-2007 al 31-12-2007**

Categoría	Salario Base	Plus Asistencia	Plus Productividad	Plus Transporte	Pagas Extras	Premio Asistencia
Encargado de Zona	903,05 e/mes	1,48 e	0,68 e/día	0,91 e/día	903,05 e	91, 13 e
Limpiador/a	24,85 euros	1,48 e	0,68 e/día	0,91 e/día	745,50 e	91,13 e



**F.C.C., S.A. (LIMPIEZA CENTROS ESCOLARES SAN ROQUE)**

BOP , 24 de julio del 2007

Página 19 de 19

