

CONSEJERIA DE EMPLEO

CÁDIZ

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LIMPIEZA DEL CENTRO DE TRABAJO HOSPITAL "PUERTA DEL MAR"

CODIGO DEL CONVENIO: 1101452

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LIMPIEZA DEL CENTRO DE TRABAJO HOSPITAL "PUERTA DEL MAR".

Artículo 1. Ámbito territorial y personal.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de limpieza del Centro de Trabajo Hospital "Puerta del Mar" de Cádiz, ya la empresa concesionaria del servicio de limpieza del mencionado centro de trabajo.

Artículo 2. Ámbito funcional y de aplicación.

Las normas comprendidas en este Convenio Colectivo se aplicarán a todos los trabajadores/as encuadrados en las categorías profesionales que figuran en la tabla salarial del mismo, así como cuantos trabajadores/as puedan incorporarse a la empresa, por cualquier modalidad de contratación.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente convenio tendrá una vigencia de tres años, comenzando el día 1 de Junio de 2006 y finalizando el día 31 de Mayo de 2009, independientemente de la publicación en el BOP. Dicho convenio se prorrogara de año en año en todo su contenido si no es denunciado por cualquiera de las partes con dos meses de antelación. En el supuesto que no mediara denuncia por ninguna de las partes, los conceptos económicos y salariales se incrementarán en el mismo porcentaje en que se haya aumentado el salario mínimo interprofesional del año en que se produzca la terminación de la vigencia de convenio o de cualquiera de sus prórrogas.

Independientemente de lo establecido en los párrafos anteriores, el convenio se aplicará en todo su contenido a los trabajadores, mientras tanto no se negocie un

nuevo convenio.

El presente Convenio servirá, en su globalidad, como base para las negociaciones del convenio siguiente.

Artículo 4. Tablas de salarios e incrementos.

Los salarios que regirán a partir de la entrada en vigor de este convenio son los que figuran en la Tabla de Salarios que se acompaña el presente texto como Anexo nº1.

Primer año de vigencia (01/06/06 al 31/05/07), las retribuciones vigentes en 31 de Mayo de 2006, se incrementarán en un 4,5%, sirviendo las cantidades resultantes como base de cálculo para el incremento del segundo año de vigencia.

Los atrasos generados y actualización de la nómina como consecuencia de la aplicación del incremento se abonarán junto con la nómina del mes de Septiembre de 2006.

Segundo año de vigencia (01/06/07 al 31/05/08), el incremento es del I.P.C. REAL HABIDO al 31 de Diciembre de 2006, certificado por el INE, más 0,5%, siendo de aplicación a todos los conceptos económicos y salariales del convenio existentes al 31 de Mayo del 2007, sirviendo las cantidades resultantes como base de cálculo para el incremento del tercer año de vigencia,

Tercer año de vigencia (01/06/08 a 31/05/09), el incremento es del IPC REAL HABIDO al 31 de Diciembre de 2007, certificado por el INE, más 1%, siendo de aplicación a todos los conceptos económicos y salariales del convenio existentes al 31 de Mayo del 2008, sirviendo las cantidades resultantes como base de cálculo para el incremento del próximo convenio.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible, y, a efectos de su aplicación práctica, deberán ser consideradas globalmente.

Artículo 6. Ordenación de las retribuciones.

1º) Tendrán la consideración de salario, sin otras excepciones que las señaladas en el punto siguiente, las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especies, por la prestación profesional de los servicios laborales prestados por cuenta ajena,

En la estructura de las retribuciones del trabajo, se distinguirá el salario base y los complementos del mismo.



Es salario base la parte de la retribución del trabajador/a. fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias que expresan los párrafos siguientes, Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base por alguno o algunos de los conceptos que se indican a continuación.

Los complementos salariales habrán de quedar incluidos, necesariamente, en alguna o algunas de las modalidades siguientes:

- A) Personales: Tales como antigüedad.
- B) De puesto de trabajo: tales como el plus de toxicidad, peligrosidad y penosidad, y el plus de nocturnidad.
- C) Por calidad o cantidad de trabajo: tales como la prima de asistencia al trabajo y las horas extraordinarias.
- D) De vencimiento periódico superior al mes: tales como las gratificaciones extraordinarias,

Las retribuciones relativas al trabajo por unidad de obra y los complementos por calidad o cantidad de trabajo se aplicarán sin variación, referido tanto a la actividad laboral realizada en jornada normal como a la efectuada en horas extraordinarias, sin perjuicio de que los trabajadores perciban durante las horas extraordinarias que realicen los incrementos que les corresponderían si estuviesen remunerados exclusivamente a tiempo.

2º) En cuanto a las retribuciones extrasalariales, se estará a lo establecido en Estatuto de los Trabajadores, quedando expresamente incluidos en éstas, el Plus de Transporte del presente convenio.

3º) Recibo de Salarios: El recibo individual justificativo del pago de salarios deberá consignar, en primer término, el importe total correspondiente al período de tiempo a que se refiera, que no podrá exceder de un mes, y en segundo lugar la especificación de lo que corresponde al salario base ya los complementos del mismo, adecuadamente diferenciados, así como las deducciones que legalmente procedan.

Artículo 7. Clausula de revisión.

a) En fecha 1 de Diciembre de 2006 se realizará una revisión consistente en el devengo de una cantidad lineal, para todas las categorías, que se cifra en la suma de 6,01 euros mensuales.

b) En fecha 1 de Diciembre de 2007 se realizará una revisión consistente en el devengo de una cantidad lineal, para todas las categorías, que se cifra en la suma de 6.01 euros mensuales,



c) En fecha 1 de Diciembre de 2008 se realizará una revisión consistente en el devengo de una cantidad lineal, para todas las categorías, que se cifra en la suma de 6,01 euros mensuales.

Estos importes serán considerados salario base a todos los efectos.

Artículo 8. Plus de antigüedad.

Al objeto de premiar la vinculación a la empresa, se establece un Plus cuya cuantía será equivalente al 4 por ciento del salario base del trabajador por cada tres años de servicios en la empresa. La antigüedad tendrá un tope máximo del 24%, excepto para las personas de nueva contratación a partir del 01.06.96, para las que el tope queda establecido para el segundo año de vigencia, en un 17% y para el tercer año de vigencia el tope queda establecido en un 18%. Aquellas personas que, antes del día 30.06.98, hubieran cumplido un 28% de antigüedad, percibirán a partir del momento del vencimiento de ese trienio, en concepto de Complemento Personal, el 14% del salario base diario vigente el día 31.05.96, quedando esta cantidad congelada a partir de ese momento y sin que, por tanto, sufra incremento alguno. Este Complemento se abonará en las doce mensualidades del año, así como en Pagas Extras.

Artículo 9. Prima de asistencia al trabajo.

Durante el primer año de vigencia de este Convenio (01.06.2006 al 31.05.2007), se satisfará una prima de asistencia y asiduidad al trabajo por importe de 1,57 euros por día trabajado, para todo el personal. Dicha cantidad se Incrementará en los porcentajes que se establece en el artículo 4º de este convenio, para el segundo y tercer año de vigencia.

Artículo 10. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen cuatro gratificaciones extraordinarias y fijas, tres de ellas a razón de treinta días de salario base más antigüedad, pagaderas los días 15 de cada uno de los meses de Julio, Diciembre y Marzo, La cuarta gratificación extraordinaria se abonará, a razón de veintidós días de salario base más antigüedad, el 15 de Septiembre de 2006.

Para el segundo año de vigencia del convenio, es decir, del 01.06.2007 al 31.05.2008, la cuarta gratificación aludida, consistirá en veinticinco días de salario base más antigüedad.

Para el tercer año de vigencia del convenio, es decir, del 01.06.2008 al 31.05.2009, la cuarta gratificación aludida, consistirá en veintiocho días de salario base más antigüedad.

A partir del 1 de Junio de 2009 esta cuarta gratificación consistirá en treinta días



de salario base más antigüedad.

Las fechas de devengo de las Pagas Extraordinarias serán las siguientes:

Paga de Julio: del 1 de Enero al 30 de Junio.

Paga de Diciembre: del 1 de Julio al 31 de Diciembre,

Paga de Marzo: del 1 de Enero a 31 de Diciembre abonándose el 15 de Marzo del año siguiente,

Paga de Septiembre: del 1 de Octubre del año anterior al 30 de Septiembre del año en que se abona.

Artículo 11. Plus de trabajos nocturnos.

A los trabajadores que, por razones de necesidad del servicio, tuvieran que prestar el suyo en períodos nocturnos, se les abonará un Plus de Nocturnidad consistente en un 25 por ciento de su salario base.

Se considerará período nocturno el comprendido entre las 22 horas de un día y las 6 de la mañana del siguiente,

Artículo 12. Plus de toxicidad, peligrosidad y penosidad.

En concepto de Plus de Toxicidad, Peligrosidad y Penosidad, se abonará a todo el personal una cantidad lineal de 97,93 euros en proporción a los días trabajados, durante el primer año de vigencia del convenio, y que se incrementará en los porcentajes que se establece en el artículo 4º del mismo para el segundo y tercer año de vigencia. Realizado el cómputo anual, la cantidad establecida equivale a 3,92 Euro/día por día efectivo de trabajo, para el primer año de vigencia del convenio, Las cantidades citadas forman parte del montante global salarial negociado para la vigencia de este convenio, La extensión a toda la plantilla del centro de trabajo del anteriormente citado plus, no prejuzga que todos los puestos de trabajo del mismo merezcan la calificación de tóxicos, peligrosos o penosos, sino que ha sido resultado de un acuerdo transaccional que incluye el reconocimiento de las facultades de movilidad funcional de la Empresa en el marco del artículo 39 de Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 13. Indemnizaciones por enfermedad y accidente.

Cuando el trabajador/a se encuentre ingresado en un Centro Hospitalario, y durante el tiempo que dure dicho internamiento, la empresa garantizará la percepción del 100% de su salario base y antigüedad. Para los casos de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional, la empresa estará a lo que establece la legislación vigente en esta materia y además abonará en un complemento hasta



alcanzar el 100% del salario base, antigüedad, plus de toxicidad y plus de asistencia del total de días de IT por estos supuestos.

En cuanto a los casos de I.T. por causa de enfermedad común o accidente no laboral, se estará a lo que estable la legislación vigente en la materia.

En los casos de accidente laboral y enfermedad profesional, así como en los casos de ingreso en un Centro Hospitalario, durante el tiempo que dure dicho internamiento, se abonará el 100% del salario base más antigüedad en las pagas extraordinarias.

Artículo 14. Plus de transporte.

Se abonará un Plus de Transporte, de naturaleza extrasalarial y por tanto no cotizable a seguridad social, a los trabajadores sin distinción de categorías, por importe de 27,17 Euros/mes (del 01.06.2006 al 31.05.2007), que se percibirá en proporción a los días efectivamente trabajados y que, realizado el cómputo anual, equivalen a 1,10 Euros/día de trabajo efectivo. Para el segundo y tercer año de vigencia dichas cantidades se incrementarán en los porcentajes que se establece en el artículo 4º de este convenio.

Artículo 15. Prendas de trabajo.

Todo trabajador tendrá derecho a dos uniformes completos y a dos pares de zapatos cada año, que serán adecuados para el trabajo que desarrollen. Además, a aquellos que trabajen en el exterior se les facilitará una prenda de abrigo cada dos años,

La trabajadora que lo prefiera, y así lo solicite, podrá sustituir las dos batas a que se refiere el párrafo anterior, por dos pijamas (uno cada seis meses).

Se entregará cada dos años una Rebeca para el Personal femenino y una Chaquetilla para el Personal masculino.

A los conductores se les proporcionará una banda reflectante en los pantalones.

A aquellas trabajadoras que lo soliciten se les entregarán anualmente un par de zuecos de goma azules, a cambio de dos pares de los otros.

De todo el calzado ortopédico, plantillas, etc., prescrito por un facultativo y previo informe con las especificaciones técnicas adecuadas, la empresa asumirá la obligación de proveer al trabajador de los citados elementos, sin repercutirle coste alguno.

La empresa queda obligada a la entrega de las prendas de trabajo (ropa y calzados), que estén deterioradas, estropeadas, etc., del trabajador/a que así lo



solicite y podrá entregar a requerimiento de la empresa las prendas deterioradas. La entrega de las prendas deterioradas no podrá demorarse en su reposición más de 7 días.

Artículo 16. Licencias.

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a los permisos retribuidos que se relacionan a continuación:

- a) 17 días naturales por matrimonio del trabajador.
- b) 4 días naturales por nacimiento de hijos.
- c) 3 días naturales por fallecimiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- d) 2 días naturales por enfermedad grave de familiares hasta el segundo grado.
- e) 5 días naturales por fallecimiento del cónyuge.
- f) 1 día natural por primera comunión de hijos, hermanos y nietos, siempre que se produzca dentro de dicho día natural.
- g) 1 día natural en caso de matrimonio de hijos, hermanos o padres, siempre que ocurra dentro de dicho día natural.
- h) 2 días naturales por traslado de domicilio habitual.
- i) Hasta dos días por ingreso hospitalario de un hijo. Para tener derecho a tales permisos será necesario que el hijo esté ingresado como mínimo 24 horas, en caso contrario se tendrá derecho al mismo tiempo en que el ingreso coincida con el horario del trabajador.
- j) Hasta dos días por ingreso Hospitalario de un familiar hasta 2º grado de consanguinidad y/o afinidad. Para tener derecho a tales permisos será necesario que el familiar esté ingresado como mínimo 24 horas, en caso contrario se tendrá derecho al mismo tiempo en que el ingreso coincida con el horario del trabajador. A estos efectos se entenderá ingreso hospitalario cuando el familiar esté en planta y con habitación asignada.
- k) Por intervención quirúrgica menor (sin conllevar ingreso hospitalario y sin que la misma se realice o no en quirófano) los trabajadores/as tendrán derecho a licencia retribuida de 3 días naturales para el trabajador/a y 2 días naturales para los familiares de primer grado de consanguinidad.

Los casos mencionados se ampliarán en dos días naturales más, siempre que el hecho ocurra fuera de la localidad donde habitualmente reside el trabajador/a,



excepto en los supuestos f) y g),

También tendrán derecho los trabajadores/as al tiempo indispensable en caso de cumplimiento de deber público de inexcusable presencia.

Por asistencia a consulta médica solo una hora antes y una hora después de la misma. y en aquellos casos en que haya que desplazarse para consulta médica fuera de la localidad del centro de trabajo, una hora y media antes y una hora y media después de la misma.

Por asistencia a la consulta del médico de los hijos/as hasta los 16 años de edad, una hora antes y una hora después de la misma. En el caso de que ambos cónyuges sean trabajadores de la empresa, solo uno de ellos podrá disponer de dicho permiso.

A los efectos de las licencias previstas en el presente artículo las parejas de hecho acreditadas mediante certificado de convivencia, empadronamiento o registro creado al efecto, se asimilará al cónyuge.

En el supuesto del derecho a la reducción de jornada para el cuidado directo de hijo/as menores de 6 años, este supuesto se amplía hasta que el hijo/a cumpla los 8 años.

Artículo 17. Ayuda por hijos disminuidos.

Los trabajadores con hijos disminuidos percibirán una ayuda de 76,72 Euros anuales, para el primer año de vigencia del convenio. Para el segundo y tercer año de vigencia esta cantidad se incrementarán en los mismos porcentajes que se establecen en el artículo 49 del convenio.

Artículo 18. Vacaciones.

Los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de 31 días naturales consecutivos de vacaciones retribuidas, al año, a razón de salario base más antigüedad y 90 euros para el primer año de vigencia y 90 euros para el segundo año de vigencia en concepto de Bolsa de Vacaciones, la cuantía de esta bolsa de vacaciones no se verá mermada, ni supeditada al absentismo.

La bolsa de vacaciones para el tercer año de vigencia (01/06/08 al 31/05/09) su cuantía queda establecida en 95 euros.

Las cuantías establecidas como bolsa de vacaciones quedan congeladas durante la vigencia del presente convenio.

Se disfrutarán preferentemente en verano, en los meses de Julio a Septiembre, ambos inclusive, y por turno rotativo.



Previo acuerdo individual entre trabajador y empresa, las vacaciones se podrán fraccionar, así como disfrutar fuera del periodo indicado,

Los días previstos para vacaciones de un trabajador que coincidieran con un periodo de baja del mismo por I.T. en cualquiera de sus supuestos, serán disfrutados por dicho trabajador con posterioridad, preferentemente fuera del periodo vacacional previsto con carácter general en el presente artículo, salvo acuerdo con el interesado para disfrutarlos en otra fecha, respetándose en todo caso como fecha límite el 31 de Diciembre de cada año.

Artículo 19. Jornada laboral.

La jornada laboral ordinaria queda establecida en 35 horas semanales de promedio y 1.587 horas anuales, prestadas a lo largo de seis días en cada semana.

La jornada de 35 horas semanales de promedio establecida en el párrafo anterior, es el resultado de descansar, además del descanso semanal correspondiente, y los festivos reglamentarios anuales, los siguientes días:

a) Siete días naturales, para asuntos propios, retribuidos a razón de salario base más antigüedad, si bien se acuerda que no podrán coincidir en licencia por este concepto el mismo día más de cuatro personas, que se distribuirán de forma que dos personas sean de turno de mañana y otras dos personas de turno de tarde y tumillo, ni el disfrute del mismo podrá ser en Sábado o Domingo, ni el día anterior al de inicio de las vacaciones ni el posterior a la finalización de las mismas.

A las personas cuya modalidad de contratación sea temporal, se considerará cumplido lo establecido en el párrafo anterior, con el disfrute de un día de asuntos propios una vez trabajados tres meses.

b) Un día al año, en fecha distinta a las vacaciones, con carácter igualmente retribuido, también a razón de salario base más antigüedad.

c) Dieciocho días al año, además de los regulados en los apartados anteriores, los cuales se disfrutarán de la siguiente forma:

4 Fines de Semana Largos: que está compuesto cada uno de 3 días de descanso por reducción de jornada más el día de descanso semanal. Disfrutándose de forma continuada: sábado, domingo, lunes y martes o jueves, viernes, sábado y domingo.

5 Fines de Semana Cortos: que está compuesto cada uno de 1 día de descanso por reducción de jornada más el día de descanso semanal. Disfrutándose de forma continuada: sábado y domingo.



1 Miércoles: llamado el "Miércoles Loco". Se disfrutará a lo largo del año.

Los días de descanso establecidos en este apartado, únicamente serán de aplicación para los trabajadores de los turnos de mañana, tarde. "turnillo" y turno de noche, que realizan su jornada durante cinco días a la semana, ya que el resto de los trabajadores del turno de noche realizan una jornada, en cómputo anual y semanal inferior a la establecida para el resto de los turnos.

En el primer semestre del año (de junio a diciembre) se disfrutará 2 fines de semana largos y 2 fines de semana cortos y en el segundo semestre del año (de enero a mayo) se disfrutará 3 fines de semana cortos y 2 fines de semana largos. Los supuestos de I.T no tendrán penalización en el disfrute de los días de reducción de jornada. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas. La media hora de bocadillo que realizan los trabajadores/as en jornada ordinaria, será considerada como tiempo efectivo de trabajo. Entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, y en el primer mes de cada año, se confeccionará el calendario laboral, sirviendo como modelo el que se adjunta al presente convenio como Anexo II. Quedando como materia de la próxima negociación colectiva, la creación de un nuevo sistema de distribución de la jornada semanal.

Artículo 20. Descanso semanal.

Los trabajadores afectados por el presente convenio prestarán sus servicios durante seis días semanales teniendo derecho a un día, el séptimo, de descanso. El día de descanso deberá coincidir con un sábado o un domingo, y de tal manera que al citado día le siga o le preceda medio día más (una mañana o una tarde) en que no trabaje el interesado, lo cual supone un descanso ininterrumpido de un día y medio. El personal cuya jornada está establecida de lunes a domingos, el descanso semanal queda establecido el sábado, excepto en verano (y como mínimo 2 meses en ese periodo) que el descanso semanal queda establecido de forma alterna los sábados y domingos.

Artículo 21. Ingreso y periodos de prueba.

El periodo de prueba, al ingresar el trabajador/a, será de quince días laborales para toda persona que haya prestado servicios con anterioridad en el centro de trabajo. Para las personas de nueva contratación, el periodo de prueba será de un mes.

Artículo 22. E.T.T.

La posible contratación de Empresa de Trabajo Temporal se regirá por lo establecido al efecto, en el Convenio Colectivo Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de Cádiz.



Artículo 23. Jubilación anticipada (Contrato de Relevo).

De acuerdo con la disposición adicional décima del E.T. (R.D. 1/1995) y la Ley 14/2005, podrá establecerse la extinción del contrato por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación siempre se cumplan los requisitos establecidos en las citadas normas. En cumplimiento de lo dispuesto en el R.D. 1194/85 de 17 de julio, la Empresa se compromete a sustituir a aquel trabajador que, al cumplir los 64 años de edad, solicite su jubilación basándose en dicha disposición, por otro trabajador/a que así lo solicite y esté debidamente inscrito en la correspondiente Oficina de Empleo, ajustándose dicha contratación a un mínimo de duración de un año y tendiendo a un máximo legal, siempre que su solicitud y situación se ajusten a lo contemplado en aquel decreto y disposiciones que ulteriormente pueda desarrollarlo. Si el derecho a la jubilación anticipada es ejercido por un trabajador/a que cuente con al menos 62 años de edad, la empresa cumplimentará las formalidades que conduzcan a la realización del correspondiente Contrato de Relevo, que se ajustará a lo previsto en la Ley 63/1997 de 26 de Diciembre o norma que la sustituya.

La Empresa abonará a cada trabajador que se jubile con anterioridad a la edad de 65 años, en conceptos de indemnización por jubilación, las siguientes cantidades, siempre que el trabajador/a lleve como mínimo 10 años de servicios en la empresa:

- Con 64 o 63 años de edad: 1 mensualidad.
- Con 62 o 61 años de edad: 2 mensualidades.
- Con 60 años de edad: 3 mensualidades.

Relativo al personal que se jubila: La empresa concede a todo el colectivo media hora de permiso retribuido que se sumará a la media hora del bocadillo para que se despidan del compañero/a que tiene previsto jubilarse, haciéndole entrega de un Ramo de Flores cuyo coste corre por cuenta de la Empresa.

Artículo 24. Seguridad e higiene en el trabajo.

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, de carácter paritario que se reunirá una vez al mes, con las funciones y facultades que se establecen en las disposiciones legales vigentes en esa materia (Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Estatuto de los Trabajadores, Convenios Internacionales y Directiva de la Comunidad Económica Europea, siempre que estas normas sean de obligado cumplimiento en España) y fundamentalmente, con la misión de vigilar y corregir en lo procedente las situaciones anómalas que puedan tener un efecto nocivo o de riesgo para los trabajadores/as. Los Delegados/as de Prevención, tendrán un crédito horario para ejercer sus funciones como Delegados de Prevención de un total de 5 horas/mensuales por cada Delegado/a de Prevención, además de las



que tengan como Miembros de Comité, y a todos los efectos tendrán la misma consideración que las Horas Sindicales. Como consecuencia de un accidente., de trabajo, algún trabajador/a sufriera pérdida o rotura de gafas, prótesis dentales y audífonos, la empresa se obliga a la reparación o sustitución de los mismos. En el caso de la pérdida total y/o rotura de las gafas, aunque no sea como consecuencia de un accidente de trabajo, la empresa se hará cargo de la sustitución y/o reparación de las mismas, siempre y cuando se haya producido en el desempeño de la actividad laboral dentro del recinto del lugar de trabajo, previa declaración favorable de al menos 2 testigos ajenos a la plantilla que no sean familiares del trabajador/fa y un informe favorable por parte de los encargados/as.

Artículo 25. Equiparación de categoría.

Los trabajadores/as que realicen trabajos con máquinas abrillantadoras-cristalizadoras, serán equiparados a Peón Especializado. Asimismo aquellas personas que habitualmente realicen el trabajo de conductor serán equiparadas a Especialista-Conductor.

Artículo 26. Garantías del comité de empresa y sus miembros.

Cuestiones Sindicales.

I. Se reconoce al Comité de Empresa como interlocutores válidos para el tratamiento y substanciación de potenciar las funciones, atribuciones y facultades de los Organismos respectivos del personal que establecen las disposiciones legales, adaptando el marco legal que las regule a las características de la Empresa.

II. Se estará en todo lo concerniente a esta materia a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, AMI YANE.

III. Los miembros del Comité de Empresa tendrán derecho a 28 horas mensuales, acumulables trimestralmente.

IV. La empresa facilitará las recaudaciones de las cuotas sindicales, previa autorización por escrito de cada trabajador e ingresará su importe en la cuenta corriente cuyo número se indica en la propia autorización o bien se abonará en la forma que conjuntamente se acuerde.

Derechos Sindicales.

1º) Recibir información de la empresa, que les será facilitada trimestralmente al menos, sobre la evolución general del sector económico al que la misma pertenece, sobre situación de la producción y evolución probable del empleo en la empresa.



2º) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria, y en caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se dan a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.

3º) Emitir informes con carácter previo a la ejecución por parte de la Empresa de las decisiones adoptadas por ésta, sobre las cuestiones siguientes:

a) Reestructuraciones de plantilla, ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.

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

c) Estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

4º) Emitir informes cuando la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

5º) Conocer los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilizan en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

6º) Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

7º) Ejercer una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia de relaciones laborales, seguridad social y empleo, así como en el resto de los actos, condiciones y usos en vigor de la empresa, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la propia empresa y los organismos o tribunales competentes.

8º) Ejercer una labor de vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en la empresa, con las particularidades previstas en este orden en el artículo 19.3 de Estatuto de los Trabajadores.

9º) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señaladas, en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Horas Sindicales.

A los miembros del Comité de Empresa se les reconocen 28 horas mensuales, retribuidas, para ejercer sus funciones, por cada uno de ellos.

Podrán acumularse en un mismo representante sindical, hasta el 20 por ciento mensual de las horas consignadas en el presente Convenio, las cuales serán deducidas proporcionalmente de las que correspondan al resto de los



representantes sindicales de la empresa.

Los miembros del Comité de Empresa podrán ceder sus horas sindicales a uno o varios de los miembros, con las que se creará una bolsa. La bolsa de horas sindicales que se cree deberá ser comunicada a la empresa con un preaviso de 15 días antes de su utilización. Una vez constituida la bolsa, no se podrá ceder más horas hasta que la misma no haya sido agotada.

Asambleas.

La empresa facilitará la celebración de asambleas a sus trabajadores, en el centro de trabajo, cuando sean solicitadas con 48 horas de antelación, disponiéndose de un crédito de 8 horas al año para las mismas.

Artículo 27. Comisión paritaria.

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria de Interpretación y seguimiento de lo establecido en este Convenio.

Dicha Comisión estará compuesta por 2 miembros de cada una de las partes negociadoras del convenio, independientemente de los Asesores que cada parte designe, cuando así lo estimen convenientemente, que tendrán voz pero no voto.

1. Competencias de la Comisión Mixta.

La Comisión asumirá y resolverá cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación y seguimiento de lo establecido en este convenio.

Todos los trabajadores/as y la Empresa, cuando tengan problemas de interpretación y aplicación de lo establecido en el Convenio Colectivo deberán dirigirse a la Comisión Mixta Paritaria del presente Convenio Colectivo.

La resolución de la Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento tendrán los mismos efectos de aplicación que lo establecido en el Convenio Colectivo.

2. Procedimiento de la Comisión Mixta.

Con el fin de que la Comisión Mixta tenga conocimiento previo, la Empresa y trabajadores se dirigirán a ésta por escrito, donde se recogerán cuantas cuestiones estimen oportunas.

La Comisión resolverá mediante resolución escrita de los acuerdos adoptados por la misma, dichos acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de los miembros de la Comisión.

Los acuerdos se enviarán a los interesados en un plazo de cinco días después de celebrada la reunión.



En el caso de que no se llegara a acuerdo entre los miembros de la Comisión Mixta Paritaria en el plazo de cinco días hábiles, después de haber celebrado la reunión, la Comisión enviará el acta de la misma a los interesados/as, donde se recogerá la posición de cada parte y también se adjuntará al acta cuanta información al respecto disponga la comisión, con el fin de que las partes puedan expedir la vía para acudir a los órganos de la jurisdicción laboral o a aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

3. Convocatoria de la Comisión Paritaria.

La convocatoria de la reunión de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo podrá realizarse por cualquiera de las partes con una antelación mínima de diez días a la celebración de la reunión, recogiéndose en la convocatoria el orden del día correspondiente, lugar y hora de la reunión.

4. Domicilio de la Comisión Mixta Paritaria.

El domicilio social de la Comisión Mixta Paritaria se establece en las respectivas sedes, de la Empresa KLÜH LINAER ESPAÑA, S.L, actual adjudicataria de este servicio y de la representación de los trabajadores firmantes del presente Convenio, y en consecuencia se establecerá para la representación de los trabajadores/as en Cádiz, Avda. de Andalucía nº 6- 1ª planta por CC.OO. y en Avda. de Andalucía, nº 6 - 6ª planta por U.G.T. y la Empresa KLÜH LINAER ESPAÑA, S.L, en C/ Sta. Teresa de Jesús, 18 -20, 1º B en Cádiz.

5. Sistema de Resolución de Conflictos Laborales Colectivos.

Una vez se hayan llevado a cabo las actuaciones previstas en los apartados anteriores en el seno de la Comisión Paritaria, sin que se haya producido acuerdo, se promoverán los procedimientos previstos en el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), de conformidad con lo dispuesto en el acuerdo interprofesional de 3 de Abril de 1996 y se reglamento de desarrollo.

Los asuntos que se someterán a las actuaciones del SERCLA y derivados del presente Convenio, serán los conflictos colectivos laborales tanto de interés, como los de tipo jurídico, especialmente los de aplicación e interpretación de las normas del presente convenio, así como cualquier asunto de otra índole laboral que afecten a los trabajadores/as y empresa afectados por el ámbito de aplicación del presente convenio, de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo Interprofesional y su reglamento de desarrollo antes mencionado.

Artículo 28. Seguro colectivo.

La Empresa concertará una póliza de seguros a favor de sus trabajadores/as, que cubrirá las contingencias de Gran Invalidez, Invalidez Permanente Total o



Absoluta y Muerte derivada de Accidente de Trabajo, a razón de 5.467,50 euros por cada uno de dichos riesgos. Para el segundo y tercer año de vigencia dicha cantidad se incrementará en los porcentajes que se establecen en el artículo 4º de este convenio.

Artículo 29. Prestamos.

La Empresa dispondrá de un fondo de 4.200,00 euros cuya función será estar destinado a la concesión de préstamos a los trabajadores/as que lo soliciten.

Los préstamos a solicitar podrán ser de 300,00 euros o 600,00 euros y quienes lo obtengan, deberán reintegrarlos por entero en un plazo máximo de 6 meses (los de 300,00) o de un año (los de 600,00),

No devengarán interés alguno.

Se constituirá una Comisión Paritaria entre la Empresa y el Comité para estudiar las solicitudes y decidir en cuanto a las concesiones, cuantías y orden de preferencia.

En cualquier caso, una vez agotada la dotación de 4.200,00 euros no se concederá ningún otro préstamo con cargo a la misma hasta que no se haya devuelto como mínimo 300,00 euros respetando en todo momento que la cantidad total entregada en préstamo no exceda de 4.200,00 euros.

Artículo 30. Excedencias.

Cualquier trabajador con una antigüedad mínima de un año en la empresa, tendrá derecho a una excedencia de hasta un máximo de cinco años, a cuya finalización tendrá derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo, en el siguiente día, sin más requisito que el de haber anunciado su intención de reincorporarse con una antelación mínima también, de dos meses.

Todo el colectivo, que cumpla el requisito de una año de antigüedad en la empresa, podrá solicitar cualquier periodo mínimo de excedencia no inferior a una semana sin que tenga que transcurrir cuatro años para poder solicitar otra, siempre y cuando no sumen todos los periodos mínimos más de dos años en total.

Artículo 31. Plus de festivos.

Aquellos trabajadores que por necesidades del servicio deban trabajar un festivo (no domingo), no disfrutarán por ello de descanso compensatorio alguno, pero percibirán en compensación, además del salario correspondiente a dicho día un plus equivalente al doble del salario base diario más la antigüedad correspondiente por cada festivo (no-domingo) que trabajen.





Cuando alguno de los 14 festivos oficiales anuales coincida en sábado, quien ese día no trabaje percibirá el importe de un día de salario base más antigüedad. A quien le corresponda trabajar ese día, percibirá el doble del salario base diario más la antigüedad correspondiente y además descansará otro día en compensación.

De los 14 festivos anuales, la plantilla fija tiene garantizada la realización de 7 festivos cada trabajador/a.

Artículo 32. Pago de haberes.

Como regla general, el pago de los salarios se efectuará mensualmente el día 2 del mes siguiente al de su devengo al turno de tarde y el día 3 al turno de mañana. El pagase efectuará mediante cheque nominativo, o mediante transferencia bancaria al Banco o Caja que la Empresa indique; ahora bien, si cualquier trabajador desea una transferencia a un Banco o Caja de los de Cádiz diferente al que haya indicado la Empresa, ésta procederá a efectuar la transferencia, previa petición en ese sentido, el día 3 del mes siguiente al de su devengo, todo ello con independencia a la fecha en que el trabajador la reciba en su cuenta.

Los trabajadores podrán solicitar de modo voluntario anticipos a cuenta de hasta un 90% de sus salarios devengados, los días 10 de cada mes, efectuado el pago la empresa los días 14 al turno de tarde y los días 15 al turno de mañana.

Si por cualquier motivo justificado y de forma excepcional la empresa no pudiera cumplir con lo establecido en este artículo, ésta lo comunicará al Comité de Empresa para su conocimiento, sin que ello implique incumplimiento alguno del presente artículo.

Artículo 33. Movilidad geográfica.

Los traslados de personal solo podrán efectuarse por acuerdo entre la empresa y trabajador/a. En el supuesto de que el trabajador/a opte a dicho traslado, percibirá, aparte de su salario, una compensación por los gastos de viaje y dieta, tanto los propios como los de los familiares a su cargo.

Para determinar la cuantía de tal compensación, se hará mediante acuerdo entre el Trabajador, el Comité de Empresa y la Empresa. La movilidad geográfica deberá ser objeto de un período de consulta y negociación con los representantes de los trabajadores.

Artículo 34. Horas extraordinarias.

Ante la grave situación de paro existente en la provincia, ambas partes acuerdan reducir en lo posible la realización de horas extraordinarias, que posibilite con su



reducción o desaparición, en su caso, la contratación de nuevo personal. Las horas extraordinarias que vengan exigidas por causas imprevistas o de fuerza mayor, o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias derivadas de la naturaleza de la actividad, tendrán la naturaleza de estructurales y se realizarán debiendo informarse a los representantes de los trabajadores, sobre el número y las causas de las mismas, y respetando, el límite de 80 horas al año como máximo. Las horas extras se abonarán a razón de 11,84 Euros por cada hora extraordinaria que se realice, durante el primer año de vigencia. Para el segundo y tercer año de vigencia dicha cantidad se incrementará en los mismos porcentajes que se establecen en el artículo 4º del convenio.

La Empresa no podrá hacer discriminación entre los trabajadores de la misma categoría profesional que acepten realizar horas extraordinarias.

Artículo 35. Contratación de aprendizaje.

Dadas las características de esta actividad, ambas partes acuerdan no aplicar el contrato de aprendizaje.

Artículo 36. Trabajos de superior e inferior categoría.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retribuida entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice, mientras permanezca desarrollando la función superior. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 37. Adscripción del personal.

1º) Al término de la concesión de una contrata de limpieza, los trabajadores de la empresa contratista saliente, causaran alta en la nueva titular de la contrata, quien les respetará todos los derechos y obligaciones que tenían con la anterior contratista, siempre que se den alguno de los siguientes supuestos:

a) 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 fuere la modalidad de su contrato.

b) Trabajadores que en el momento del cambio de titularidad de la contrata se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, en servicio militar o 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 que reúnan la antigüedad mínima establecida en el apartado a).

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

d) 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.

Igualmente la nueva empresa deberá respetar la garantía sindical de los miembros del Comité de empresa, afectados por el cambio de contrata, hasta la finalización del mandato para el que fueron elegidos.

Documentos a facilitar la empresa saliente a la entrante:

- Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago en la Seguridad Social.
- Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.
- Fotocopia de los TC2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.
- Relación de Personal en la que se especifique: Nombre y apellidos, número de afiliación a la Seg. Social, D.N.J., categoría profesional, antigüedad y modalidad de su contratación.
- Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por el cambio de contrata.

3º) La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a



las que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajadores.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el caso de que la empresa adjudicataria del servicio suspendiese el mismo por un periodo inferior a tres meses; dicho personal, con todos sus derechos causará alta en la nueva empresa.

Artículo 38. Categorías de peón especializado y especialista.

En el caso de existir vacantes, que sean necesarios cubrir, en las categorías de Peón Especializado y Especialista, podrán ser cubiertas indistintamente por hombres o mujeres, mediante una prueba de aptitud que se realizarán, con tal fin.

Artículo 39. Fomento de la contratación indefinida.

Los/as firmantes del presente convenio, se adhieren a la Declaración para el Dialogo Social acordado entre el Gobierno, Empresarios y Sindicatos del Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo REAL DECRETO LEY 5/2006 de 9 de Julio (BOE nº 141).

Los contratos temporales o de duración determinada que se transforman en indefinidos, tanto a tiempo completa como a tiempo parcial, podrán acogerse a las ayudas previstas en el Capítulo III la Orden 21 de julio de 2005 (BOJA n. 146 de 28 de julio) que desarrolla lo establecido en el Capítulo IV del Decreto 149/2005 de 14 de junio (BOJA n. 122 de 24 de junio).

Artículo 40. Reducción de jornada voluntaria.

Todos los trabajadores/as afectados por el presente Convenio podrán, de forma voluntaria, y por un periodo no inferior a tres meses ni máximo de cinco años, reducir su jornada diaria de trabajo de lunes a viernes (no sábados ni domingos), como mínimo un tercio y como máximo un 50% de dicha jornada. Este artículo tendrá vigencia en tanto legalmente, se pueda reducir en la misma proporción la base de cotización a la seguridad social. En caso contrario dejaría de ser de aplicación.

Artículo 41. Fomento de empleo.

Todas las vacantes de puesto fijo que se produzcan por cualquier supuesto y/o ampliaciones en el servicio, se cubrirán de entre el personal fijo de fin de semana a tiempo parcial y las suplencias habituales, por orden de antigüedad (no días cotizados), en los turnos finales que resulten, tras darle preferencia a los cambios de turno de todo el personal fijo de acuerdo con lo establecido en la Cláusula Adicional Segunda.

Serán consideradas suplencias habituales, para la aplicación de este artículo,



aquellas personas que hayan trabajado en el servicio de limpieza en algún momento en los tres últimos años (01/06/02 al 31/05/105).

Clausula adicional primera.

El establecimiento del Plus de Toxicidad, Peligrosidad y Penosidad en la forma o modalidad que lo contempla el artículo 12 del Convenio no supone, por su carácter lineal, que todos los puestos de trabajo merezcan el calificativo de tóxicos, peligrosidad o penosos. El sistema adoptado tiene su base y fundamento en la consideración, por vía transaccional y pactada, de que, contempladas en forma global, en su conjunto, las ventajas laborales y económicas de este convenio, constituyen condiciones más beneficiosas para los trabajadores, que las que venían rigiendo hasta su entrada en vigor.

CLAUSULA ADICIONAL SEGUNDA: CON RELACIÓN A LAS VACACIONES,

CAMBIOS DE TURNO Y VACANTES DEFINITIVAS Y/O

AMPLIACIONES DEL SERVICIO.

Durante los tres meses de periodo de las vacaciones anuales del personal de noche, estas se cubrirán mediante sorteo de entre los trabajadores/as fijos del resto de los turnos que accedan voluntariamente, el resultado de este sorteo será trasladado a la Empresa, para su ejecución, por parte del comité. La Empresa cubrirá con las suplencias habituales a los trabajadores/as de otros turnos que estén cubriendo las vacaciones del personal de noche.

Las vacantes definitivas por cualquier causa y/o ampliaciones, que se produzca en el turno de noche se cubrirán definitivamente por la Empresa, de entre todo el personal fijo de otros turnos, que hayan solicitado cambio definitivo a este turno al comité.

Las vacaciones anuales del resto del personal y de los turnos se cubrirán por la Empresa de entre todas las solicitudes recibidas por escrito pidiendo cambio de turno en las vacaciones del resto de los turnos, el periodo mínimo que se cubrirá por trabajador/a será de 2 meses.

Las vacantes temporales y/o provisionales, producidas por cualquier causa, que se den en el resto de los turnos y que la Empresa tenga necesidad de cubrir, lo realizarán con el personal fijo, por el orden de antigüedad en la solicitud, de la lista de cambio de turno definitivo, en poder de la Empresa y comité. La Empresa igualmente, cubrirá con las suplencias habituales a los trabajadores/as de otros turnos que estén cubriendo las vacantes temporales y/o provisionales. Si las vacantes son definitivas, producidas por cualquier causa, y/o ampliaciones, la Empresa las cubrirá de forma definitiva con el personal fijo, por el orden de antigüedad en la solicitud, que esté en la lista de cambio de turno definitivo.



CLAUSULA ADICIONAL TERCERA: EN RELACIÓN CON EL PERSONAL

FIJO DE FIN DE SEMANA. A LA SALIDA DEL CENTRO EN HORAS DE TRABAJO

PARA RECOGER A LOS HIJOS/AS DEL COLEGIO Y A LA COMIDA DE NAVIDAD.

Personal Fijo de Fin de Semana: La empresa cubrirá con este personal los días de descanso por reducción de jornada de la plantilla fija, ampliándoles los días que no coincidan con su jornada habitual.

La transformación que se vaya negociando en los Convenios, de los contratos de fin de semana en contrato de jornada completa, se realizará con la modificación de jornada en el contrato de la trabajadora de fin de semana de mayor antigüedad.

Salida del Centro en Horas de Trabajo para Recoger a los Hijos/as del Colegio: La empresa concederá permiso de media hora diaria de lunes a jueves (2 horas semanales) al trabajador/a que tenga que recoger y/o llevar a los hijos/as al Colegio, debiendo el trabajador/a compensar a la empresa trabajando, el día de la Guardia a razón de 6 horas treinta minutos en vez de las 4 horas treinta minutos establecidas.

Comida de Navidad: A partir del día 15 de Diciembre, la empresa entregará al Comité la cantidad de 372,54 euros para que el colectivo cubra los gastos de una comida en el centro de trabajo por esa festividad. La cantidad será aumentada todos los años aplicándole el incremento del Convenio en cada momento.

CLAUSULA ADICIONAL CUARTA: LEY 39/99 PARA PROMOVER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.

El Parlamento ha reformado a través de esta Ley algunos artículos del Estatuto de los Trabajadores en materia de Licencias y Permisos para atención y cuidados de hijos.

A continuación, a título informativo, se enumeran algunos de los aspectos más importantes de esta reforma:

Reducción de jornada (Art. 37.5): La reducción de jornada prevista en los casos de cuidado directo de hijos menores de 6 años de edad, o minusválidos físicos, psíquicos o sensorial, se podrá solicitar también en caso de cuidado directo de un familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones edad,



accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción podrá ser de al menos un tercio y un máximo de la mitad de la jornada.

Excedencia (Arl.46.3): Aquello trabajadores/as que tengan a su cargo un familiar en las mismas condiciones que en el apartado de reducción de jornada anterior, tendrán derecho a una excedencia de duración no superior a un año. Durante el primer año se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

Suspensión por maternidad/paternidad (Art. 48.4): La trabajadora tendrá derecho a una suspensión por maternidad de 16 semanas, aumentándose en caso de dos semanas más en caso de parto múltiple, debiendo disfrutar obligatoriamente las seis semanas inmediatamente posteriores al parto. En el caso de que ambos cónyuges trabajen, el padre podrá disfrutar de un máximo de diez semanas de forma interrumpida.

Este período de descanso podrá ser disfrutado de forma simultánea por el padre y la madre, siempre que la suma de ambos períodos no exceda de las 16 semanas.

Esta suspensión se amplía también a los casos de adopción y acogimiento preadoptivo de un menor de seis años,

Ley de prevención de riesgos laborales (Art. 26.5): Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de prevención al parto, previo aviso del empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Clausulas transitorias.

Primera. En aquellos casos puntuales en que haya dos personas de distinto turno que quieran rotar entre sí, la empresa accederá a ello, con un máximo de seis cambios de este tipo.

En el supuesto de que alguna persona interesada en rotar no encontrara sustituto del otro turno que rote con ella, la empresa lo comunicará al comité, teniendo la empresa en todo momento la capacidad de decisión sobre la conveniencia o no de la mencionada rotación.

Segunda. Durante la Negociación Colectiva del Convenio a los miembros del comité que les coincida la Negociación con su permiso vacacional la empresa les compensará una vez se firme el convenio, el total de días de vacaciones que hayan coincidido con la Negociación para su disfrute posterior.



Tercera. En relación al art. 4º Incremento Salarial para el segundo y tercer año de vigencia, no tendrá aplicación como revisiones el IPC real al 31 de Diciembre del 2007 para el segundo año de vigencia, ni el IPC real al 31 de Diciembre 2008 para el tercer año de vigencia.

Los incrementos pactados para cada año de vigencia, son de aplicación desde el 1de junio de cada año.

Cuarto. En relación al art. 7º Cláusula de Revisión, las cuantías fijadas en el dicho artículo no tendrán variación correctora como consecuencia de la aplicación de los incrementos pactados para la vigencia del presente convenio.

Las cuantías de la Cláusula de Revisión una vez aplicadas, servirán de base de cálculo para la aplicación de los incrementos pactados para cada año de vigencia.

Clausula derogatoria.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo del personal de limpieza del centro de trabajo Hospital "Puerta del Mar" de Cádiz, queda derogado y por tanto sin aplicación ni efecto, en relación con los trabajadores de dicho centro, cualquier otro convenio que pudiera estimarse de aplicación, que viniera rigiendo hasta la fecha.

Igualmente se entenderá sin efecto ni aplicación el artículo 53 de la Ordenanza Laboral para las Empresas dedicadas a la Limpieza de Edificios y Locales (Orden 15 de Febrero de 1975) sin perjuicio de que el resto de dicha Ordenanza mantenga su valor como norma supletoria en lo no previsto en este Convenio.





ANEXO I

TABLA DE SALARIOS (01.06.2006 AL 31.05.2007)

CATEGORÍAS	IMPORTE DIARIO SALARIO BASE	
	Incremento salarial	Revisión salarial
	Euros / día	Euros / día
Limpiador/a	32,56	32,76
Peón Especializado	33,17	33,37
Especialista – Conductor/ra ...	33,18	33,38
	IMPORTE MENSUAL SALARIO BASE	
	Euros / mes	Euros / mes
Responsable de Equipo.	J.023,81	J.029,82
Encargado/a Grupo o Edificio..	1.050,80	1.056,81
Supervisor/a o Encargado/a de Sector	1.090,73	1.096,74
Supervisor/ra o Encargado/a de Zona	1.157,77	1.163,78
Encargado/a General.	1.258,15	1.264,16
Oficial Administrativo/a	720,36	726,37

ANEXO II

CUADRO HORARIO – CALENDARIO LABORAL

AÑO 2006

EMPRESA: KLÜH LINAER ESPAÑA. S.L

CENTRO DE TRABAJO: HOSPITAL UNIVERSITARIO "PUERTA DEL MAR".

DOMICILIO: AV. ANA DE VIYA, 21.

LOCALIDAD: CÁDIZ.

Nº INSCRIPCIÓN S.S.: 11/1078821147 MUTUA PATRONAL:

ACTIVIDAD: LIMPIEZA HOSPITALARIA.

CONVENIO APLICABLE: CONVENIO DEL PERSONAL DE LIMPIEZA DEL "HOSPITAL PUERTA DEL MAR".

CUADRO HORARIO:



TURNO DE TRABAJO

	Lunes a Jueves	Viernes	Sábados y Domingos
MAÑANA:	de 07.00 ha 14.00 h	de 07.00 ha 13.30 h De 07.30 ha 14.00 h	07.00 ha 11.30 h 09.30 ha 14.00 h
TARDE:	de 14.00h a 21.00 h.	De 14.00ha20.30 h	14.00h a 18.30h. 16.00 ha 20.30 h
TURNILLO:	de 17.00 ha 24.00 h	De 17.30 ha 24.00 h	19.30 ha 24.00 h
NOCHE:	de 23.00 ha 07.00 h	De 00.00 ha 07.00 h	
	LunesaDomingos de00.00ha07.00h.		

CALENDARIO LABORAL:

Fiestas en la Comunidad Autónoma:

2 de Enero	14 de Abril	1 de Noviembre
6 de Enero	1 de Mayo	6 de Diciembre
28 de Febrero	15 de Agosto	8 de Diciembre
13 de Abril	12 de Octubre	25 de Diciembre

Fiestas Locales: 27 de Febrero y 7 de Octubre.

Vacaciones: 31 días naturales, a disfrutarse preferentemente en los meses de Julio, Agosto y Septiembre, y por turno rotativo.

OBSERVACIONES:

- La jornada laboral esta establecida en 35 horas semanales de promedio y 1587 horas anuales (6 días por semana) en jornada continua y de una duración cada una de 7 horas, excepto los viernes que será de 6 horas y 30 minutos y los sábados o domingos que será de 4 horas y 30 minutos, todo ello según los horarios arriba mencionados.

- Anexo al presente cuadro horario se acompaña relaciones de personas que prestan sus servicios en el turno de noche, donde se indica la forma que llevara cabo su jornada laboral.

- Los trabajadores tendrán derecho a un día de descanso retribuido, con independencia al resto de fiestas y vacaciones y que se disfrutará en fecha distinta a éstas. También tendrán derecho a 7 días naturales al año para asuntos propios, y a dieciocho días de descanso que se disfrutarán conforme se establece en el artículo 19 del Convenio Colectivo.

Sello de la Empresa:

ANEXO AL CUADRO HORARIO -- CALENDARIO LABORAL

RELACION DE PERSONAS QUE PRESTAN SUS SERVICIOS EN EL TURNO DE NOCHE.

Las personas que a continuación se indican, realizan su trabajo en jornada continuada de 7 horas a días alternos, de forma que una semana trabajarán 4 días y la siguiente semana 3 días, y así sucesivamente.

DÑA. AFRICA VELA GUERRERO.

DÑA. PALOMA CATALAN GARCIA.

DÑA. ANA MADRID SANCHEZ.

DÑA. MANUELA ARIZA MEDRANO.

DÑA. ANGELES CONDE FERNÁNDEZ.

DÑA. EDUARDA MARTIN GUZMAN.

Las personas que a continuación se indican realizarán su jornada laboral durante 5 días a la semana, de forma que de lunes a jueves su horario es de 23.00 ha 07.00 h y el viernes es de 00.00 h a 07.00 h.

D. JUAN MACIAS LOPEZ.

CONSEJERIA DE EMPLEO

CADIZ

ACTA DE ACUERDO DEL CENTRO DE TRABAJO DEL SERVICIO DE

LIMPIEZA DEL HOSPITAL U. PUERTA DEL MAR DE CADIZ

CÓDIGO DE CONVENIO Nº 21/2007

Asistentes

Comité de Empresa: Carmen Ortiz Márquez. CC.OO., Antonia Rodríguez Sánchez. CC.OO, Alfonso Gómez Ariza. CC.OO., Dolores Lauzado García. CC.OO, Josefa Domínguez Pérez. CC.OO., Jesús Gómez Hidalgo. UGT, Julia Sánchez Vaca. UGT, Carmen Bernal Gómez. UGT, Victoria Vázquez Murialdo. UGT

Asesores Parte Social: Maite López Manzano CC.OO., Juan Manuel Canle Durán UGT

Por la Empresa CLECE, S.A.: David Estudillo Butrón, Dolores Rodríguez Mastazo, David García Ostos, José Antonio Leal Gallardo

En Cádiz, siendo las 17,00 horas del día 19 de Junio de dos mil siete, se reúnen Comité de Empresa y la actual adjudicataria del Servicio del Centro de Trabajo Servicio de Limpieza del "Hospital U. Puerta del Mar de Cádiz", cuyos componentes aparecen relacionados al margen.

Abierta la sesión, una vez más, los asistentes se reconocen recíprocamente como interlocutores válidos para el objeto de la reunión.

A continuación se pone de manifiesto que el objeto de la reunión es redactar el Acuerdo, que posibilite la desconvocatoria de la huelga convocada.

Como consecuencia de lo anterior se adoptan los siguientes

Acuerdos.

Primero. La Empresa garantizará el mantenimiento de los 121 puestos fijos, por los que presupuestó, estando distribuidos de la siguiente forma:

Fijos/as de fin de semana y festivos: 6 trabajadoras.

Horario de mañana: 6 hombres y 51 mujeres (de las cuales 3 son del protocolo).

Turnillo: 3 mujeres.

Jefes de Equipo: 2 hombres (1 de mañana y otro de tarde) y 2 mujeres (de mañana).

Horario de tarde: 5 hombres y 36 mujeres (1 mujer protocolo).



Horario de noche: 2 hombres y 6 mujeres.

1 Encargada General y 1 Administrativa.

Total turno de mañana: 68 (7 hombres y 61 mujeres) incluidas Encargada G. y Adtva.

Total turnillo: 3 mujeres

Total turno de tarde: 42 (6 hombres y 36 mujeres)

Total turno de noche: 8 (2 hombres y 6 mujeres)

Total hombres: 15 Total mujeres: 106

Los 2 puestos fijos pendientes de cubrir (diferencia entre los 121 puestos que existían y los que existen en la actualidad 119), los cubrirá en los términos que establece el Convenio Colectivo vigente, en su artículo 41º y Cláusula Adicional II, a primeros de Julio 2007.

Segundo. La Empresa podrá organizar el Servicio garantizando en todo momento, los puestos fijos y su distribución (Punto Primero de este Acuerdo), el no aumento del ritmo y la carga de trabajo, así como, la no modificación de las condiciones laborales de la plantilla en lo relacionado a los horarios/turnos.

Tercero. La Empresa se obliga a que antes del cierre de la nómina de Junio 2007, se abonará a todo el personal fijo a tiempo parcial (fijas de fines de semana y festivos), así como a los/as eventuales que hayan sido contratados a tiempo parcial (para cubrir no jornadas completas, ni 5 días de trabajo), las diferencias salariales existentes desde el 15 de Diciembre del año pasado, teniendo en cuenta para su correcto abono, los cálculos que siempre se han hecho con las anteriores empresas. En esa misma nómina quedarán actualizados los importes correctos.

Cuarto. El presente Acuerdo ha sido ratificado por mayoría por la Asamblea de Trabajadores, celebrada en el día de hoy diecinueve de Junio y por tanto se desconvoca la huelga prevista a partir del día 25 de Junio.

Y para que así conste, se redacta la presente acta, firmándola los asistentes en prueba de conformidad, en la ciudad y fecha al principio expresado, acordándose igualmente, el traslado del presente Acta a la Delegación Provincial de Empleo y SERCLA, para su conocimiento y su registro.

