CONVENIO COLECTIVO DE SERVICIOSY MANTENIMIENTO ALCOMAR S. L.

Capítulo 1. Disposiciones generales

Articulo 1. Objeto del Convenio.

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

Artículo 2. Ámbito Territorial.

Territorialmente afecta a los centros de trabajo que dicha empresa tiene en las instalaciones de NAVANTIA en San Fernando y Cádiz.

Artículo 3. Ámbito Personal.

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

Articulo 4. Vigencia, Duración y Prórroga.

El presente convenio, entrará en vigor el día 1 de Enero de 2008 y su duración será de tres años, es decir, hasta el 31 de Diciembre de 2010. Puede ser prorrogado tácitamente por el período de un año, salvo denuncia escrita de cualquiera de las partes, al menos con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento.

Artículo 5. Derecho Supletorio.

Para lo no establecido en este convenio, las partes acuerdan que se continuará aplicando la normativa vigente a la firma del convenio. (Real decreto legislativo 5/2000 de 4 de Agosto y Acuerdo Marco Sectorial Estatal del Sector de limpieza de Edificios y Locales).

Artículo 6. Jornada y Horario.

Durante el presente convenio la jornada anual de trabajo se ajustará al Calendario Laboral establecido por “NAVANTIA” en San Fernando y Cádiz y al cuadro horario

de la empresa Servicios y Mantenimiento Alcomar S.L. Las circunstancias excepcionales que justifiquen la implantación de distintas jornadas de la anterior serán determinadas conjuntamente por la dirección y los representantes de los trabajadores.

Articulo 7. Licencias Retribuidas.

El trabajador/a avisando con la posible antelación o si no fuese ello posible, justificando el día que se incorpore al trabajo después de la licencia, podrá faltar al trabajo, con derecho a percibir su sueldo, antigüedad y (plus de asistencia solo para los apartados A, B y C) por las siguientes causas:

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

b).- Un día laborable en caso de fallecimiento de tíos/as, sobrinos/as y primos/as, todos/as ellos/as carnales.

c).- Por enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, pareja o hijo menor de 14 años, tres días naturales prorrogables por el tiempo necesario, previa justificación médica a criterio de la Dirección.

d).- Un día natural en caso de matrimonio o inscripción oficial como pareja de hecho de los hijos/as, hermanos/as, padre y/o madre, tanto carnales como políticos/as, coincidiendo con el de la celebración de la ceremonia.

e).- Un día en caso de primera comunión y bautizo de hijos/as y nietos/as, coincidiendo con el de la ceremonia, o cualquier otra de similar rango de otra religión.

f).- Un día natural en caso de nacimiento de nietos/as.

g).- Quince días naturales en caso de matrimonio. Cuando la boda se produzca durante el período de vacaciones, se considerará interrumpido el disfrute de las mismas.

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

i).- Tres días laborables por nacimiento de un hijo/a, prorrogable por el tiempo necesario en caso de gravedad, a criterio de la Dirección. Cuando el nacimiento se produzca dentro del período de vacaciones se considerará interrumpido el disfrute de las mismas.

j).- Un día por traslado de su domicilio habitual.

k).- Por asistencia a consulta médica una hora antes y una hora después de la misma. Esta se ampliará por el tiempo necesario si se tiene que desplazar fuera de la localidad del Centro de trabajo.

l).- Por asistencia a médico especialista, cinco horas.

m).- El tiempo necesario para el cumplimiento de funciones de carácter municipal y de los entes autonómicos, en los cargos representativos, cuando estos dos últimos no sean retribuidos y siempre que medie la oportuna y previa convocatoria y subsiguiente justificación de la utilización.

n).- Las funciones de carácter municipal y de los entes autonómicos que sean retribuidas por estos organismos sólo darán derecho a permiso sin retribuir.

ñ).- Las funciones de carácter sindical serán abonables en las que no excedan de 40 horas mensuales, salvo salida fuera de la provincia.

o).- Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, entendiéndose como deber inexcusable la citación judicial o requerimiento de Hacienda Pública, previa la correspondiente justificación en cada caso.

p).- Los/as trabajadores/as por cuidado de los hijos/as menores de doce meses tendrán derecho a dos horas de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Podrá sustituirse este derecho por una reducción de jornada normal en una hora con la misma finalidad.

q).- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a algún/a menor de ocho años o a un/a disminuido/a físico/a o psíquico/a o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

r).- Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a tanto cuando sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento tanto permanente como pre-adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento, en su caso de resolución judicial o administrativa o adopción de este.

s).- También tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razón de edad, accidente o enfermedad común no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

t).- La relación de parentesco referida para el cuidado de familiares se extenderá también a las parejas de hecho. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que en su caso, pondrá fin al que disfrutaba. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

u).- La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores/as, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen el mismo derecho por el mismo sujeto causante, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho. El empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

v).- Siempre que se opte por esta excedencia será considerada como forzosa a efectos legales, con derecho, por tanto, del trabajador/a al reingreso automático en la empresa y computándose como antigüedad.

x).- En todos los supuestos que se contemplan en este artículo, en casos extraordinarios y debidamente acreditados, estas licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso, según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de su concesión, pudiendo acordarse el no percibo de haberes. Todas las licencias retribuidas requerirán el correspondiente justificante que las acredite.

DERECHO A LA RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO

Tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo los contratos de trabajo suspendidos por las siguientes causas: Maternidad: la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal. En los supuestos de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador o de la trabajadora, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión. En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de

suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados. Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre las empresas y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

DESPIDO Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO

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

La de los trabajadores y trabajadoras durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período. La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio/embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión a que se refiere el punto anterior, y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 del Estatuto de los trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la misma ley.

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

Clausula adicional

Las partes firmantes de este convenio, se obligan a promover el principio de igualdad de oportunidades, que desarrolla lo dispuesto en la Ley 39/1999 de Noviembre sobre Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras, comprometiéndose a velar por la no discriminación en el trabajo, favoreciendo los permisos por maternidad, paternidad y por responsabilidades familiares, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones de trabajo y el acceso a puestos de especial responsabilidad de mujeres y hombres.

Articulo 8. Vacaciones.

Todo trabajador/a afectado por el presente Convenio tendrá derecho a disfrutar unas vacaciones anuales retribuidas de 25 días laborables. De estas vacaciones habrán de disfrutar los días que correspondan al cierre de “NAVANTIA”, y el resto dentro del año natural, avisando con antelación. Estas vacaciones empezarán a contabilizarse desde el día 1 de Enero al 31 de Diciembre de cada año natural de vigencia del presente Convenio. Las vacaciones anuales no podrán ser

compensadas en metálico. Caso que el servicio lo requiera, en los trabajos de limpieza durante el período de vacaciones en “NAVANTIA”, la empresa podrá designar al personal que durante dicho período haya de efectuar los servicios necesarios.

El personal comprendido en el último párrafo, dado el carácter de obligatoriedad de trabajar el período de vacaciones, no será el mismo del año anterior y podrá tomar las vacaciones en las fechas que elija, aunque planificándolas previamente de forma que se cumpla lo indicado y queden cubiertas las necesidades del servicio. La empresa avisará personalmente y por escrito, al menos con dos meses de antelación a la fecha de dicho período al personal designado para trabajarlo. Del personal que deba trabajar en las vacaciones, se informará a los Representantes de los Trabajadores/as, con el fin de estudiar aquellos casos en que se originen problemas al trabajador/a afectado/a para tratar de buscar la solución más satisfactoria. Si por necesidad justificada e imprevista de la empresa, y una vez comenzado el período de vacaciones fuera necesaria la asistencia de algún trabajador/a no preavisado se entenderá que el mismo tendrá derecho a disfrutar el período de vacaciones completo si el aviso se le ha dado dentro de las dos primeras semanas de dicho período quedando fuera de este derecho la última semana del cierre de “NAVANTIA”. Cuando coincidan matrimonios o régimen de pareja en la empresa, si lo solicitan, se les concederá en una misma fecha.

Articulo 9. Permisos por estudios.

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

Articulo 10. Puentes.

Todo el personal afectado por el convenio, disfrutará de todos los puentes que se establezcan en el calendario laboral de “NAVANTIA” en San Fernando y Cádiz y en las mismas condiciones que el personal de éstas.

Articulo 11. Clasificación Profesional.

El personal integrado en el presente convenio estará comprendido en una de las siguientes categorías:*Oficial administrativo*Peón*Limpiadora

Articulo 12. Ascensos.

Los ascensos los efectuará la empresa, teniendo en cuenta vacantes, antigüedad, capacitación profesional y funciones que desarrollan. A estos efectos contará con el asesoramiento de los Representantes de los trabajadores/as.

Capítulo 3. Régimen de retribuciones

Articulo 13. Remuneraciones.

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

a) Salario base

b) Complementos

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

Articulo 14. Salario base.

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

Articulo 15. Complementos

Durante la vigencia del presente convenio existirán los siguientes complementos:

1. Antigüedad

2. Transporte

3. Complemento de puesto de trabajo

4. Incentivo

5. Plus de Asistencia

Articulo 16. Pagas Extraordinarias.

Se abonarán 4 pagas extraordinarias, entre los días 15 y 17 de los meses de Marzo, Julio, Septiembre y Diciembre de 717’43 € más antigüedad, como cuantía de cada una de ellas. Los trabajadores/as, que hayan estado en baja por I.L.T., o accidente de trabajo, percibirán íntegro el importe de las pagas extras.

Articulo 17. Antigüedad.

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

cualquiera que sea el número de trienios que percibían.

Articulo 18. Complemento de puesto de trabajo.

El personal que presta sus servicios en las zonas de aseos y vestuarios, percibirá 1’60 € por día de trabajo, como Complemento de puesto de trabajo, considerando éstas: zona 1, 2, 6 y aseos de NAVANTIA Faba y aseos en NAVANTIA Cádiz.

Articulo 19. Transporte.

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

Cualquier alteración en los precios de los medios de transporte se estudiará conjuntamente entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as. Si por circunstancias del trabajo algún trabajador/a tuviera que prolongar jornada o trabajar en jornada distinta a la habitual, la empresa pagará un suplemento de 2 € por concepto de transporte.

Articulo 20. Plus de asistencia.

Se establece el concepto de Plus de asistencia, en aras de motivar a los trabajadores/as para que asistan al puesto de trabajo en detrimento del absentismo. Se remunerarán por este concepto cuando se esté en situación de vacaciones, accidente laboral y los apartados A, B y C de Licencias Retribuidas. No se remunerará en situación de huelga legal desarrollada por los trabajadores/as en defensa de sus reivindicaciones. Se abonará 1’11 € por día de asistencia, descontándose el día de ausencia al mismo, exceptuando los reseñados en el párrafo anterior.

Articulo 21. Trabajos nocturnos.

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

Articulo 22. Prolongación de jornada.

Como norma general, dada la situación de desempleo existente en la comarca y al objeto de minimizar los efectos negativos que crea la misma, se procurará no realizar prolongaciones de jornada de forma sistemática. Las horas extras se realizarán de forma puntual o coyuntural cuando las necesidades del servicio lo requieran. El valor de las mismas son los recogidos en el anexo del presente convenio. Cuando las realice un peón/limpiador/a a bordo de un buque o en algún trabajo de los que se realizan en el gremio de limpieza industrial, éstas se les

abonarán al mismo precio que se les abona a los peones del metal. Si hubiera que realizarlas partiendo de trabajos nocturnos, independientemente de la cantidad destinada a este concepto se les abonará al precio de 11 € más el plus por la cena correspondiente.

Capítulo 4. Prestaciones sociales

Articulo 23. Gratificación especial por natalidad.

Con cargo a la empresa, se crea un premio por el nacimiento de cada hijo/a de 42’27 €.

Articulo 24. Ropa de trabajo

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

2 Toallas de lavabo

2 Toallas de ducha

1 Gel mensual

2 Batas o conjuntos (Mujer)

2 Buzos o conjuntos (Hombre)

1 Rebeca o jersey o 1 chaquetón cada tres años

Para la elección de dicha ropa así como toallas y gel de baño, será necesario informe favorable del representante de los trabajadores/as. La ropa deberá ser entregada dentro del primer trimestre del año natural. El personal contratado por tiempo inferior a un año, recibirá las mismas prendas y productos para su aseo que el personal de plantilla, debiendo ser entregada en un plazo máximo de siete días a contar desde el inicio de la actividad.

Articulo 25. Gratificación especial por hijo/a disminuido/a físico o psíquico.

Con cargo a la empresa e independientemente de lo establecido por la Seguridad Social, se crea una gratificación especial para cada hijo/a disminuido/a físico o psíquico de 38’70 € / mensuales. Se abonará a todos aquellos/as trabajadores/as con hijo/a en dichas condiciones y que tenga reconocida indemnización por la Seguridad Social.

Articulo 26. Jubilación anticipada.

La empresa y los representantes de los trabajadores/as estudiarán conjuntamente los casos de jubilación anticipada a los 60 años, de acuerdo con las disposiciones vigentes, previa solicitud en todo caso del trabajador/a interesado/a. El trabajador/a que quiera acogerse a la jubilación anticipada a los 60 años, tendrá que comunicarlo a la empresa con 6 meses de antelación a la fecha en que se cumpla la edad, para que pueda prepararse la tramitación.

Articulo 27. Complemento de enfermedad.

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

Articulo 28. Complemento de accidente de trabajo.

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

Articulo 29. Seguro de vida.

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

Por muerte natural	7.000€
Por muerte en accidente de trabajo	10.000€
Por invalidez permanente total y absoluta	9.000€

Capítulo 5. Práctica sindical en la empresa

Articulo 30. Regulación de la práctica sindical.

Los representantes del personal es el único órgano de representación unitaria de todos los trabajadores/as, ante la empresa y organismos oficiales con capacidad jurídica para formular en su caso acciones oportunas ante el empresario y los organismos y tribunales competentes. Estará especialmente capacitado para la denuncia e iniciación de la negociación colectiva. Para el ejercicio de las funciones requeridas en este artículo y cuantas actividades de carácter sindical tenga encomendadas dentro y fuera de la empresa, cada miembro de los representantes del personal dispondrá de 40 horas mensuales que podrán ser acumuladas entre todos los miembros del mismo. La empresa asumirá el descuento de la cuota sindical en las nóminas y su entrega colectiva a las secciones sindicales reconocidas que expresamente lo soliciten, siendo condición indispensable la firma de un documento por cada uno de los afectados, en el que se autorice la práctica del descuento.

Capítulo 6. Empleo

Articulo 31. Política de empleo.

Se considera objeto prioritario el garantizar los puestos de trabajo afectados por el presente convenio. Los representantes de los trabajadores/as deberán de ser informados de cualquier alteración que se produzca en la plantilla, así como las altas y bajas del personal afectado por el presente convenio. Si por cualquier circunstancia se producen bajas y por consiguiente quedara alguna vacante, ésta se cubriría mediante la contratación con carácter indefinida del personal ya contratado temporalmente, teniendo en cuenta su antigüedad en la empresa.

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

Articulo 32. Adscripción del personal

1º).- Al término de la concesión de una contrata de limpieza, los trabajadores/as de la empresa contratista saliente causarán Alta en la nueva titular de la contrata, quien le respetará todos los derechos, obligaciones y adscripción al puesto de trabajo que tenía con el anterior subcontratista, siempre que se den alguno de los siguientes supuestos: Que se trate de trabajadores/as en activo que presten sus servicios en dicho centro con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses, sea cual fuera la modalidad.

a).-Trabajadores/as que en el momento del cambio de titularidad de la contrata se encuentren enfermos, accidentados o con excedencia, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro de trabajo con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo y reúnan la antigüedad mínima establecida en este apartado.

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

c).-Trabajadores/as 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, ducho personal con permanencia inferior a cuatro meses en el centro, seguirá perteneciendo a la empresa cesante.

2º).- Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehacientemente y documentalmente por la empresa saliente a la entrante en el plazo de seis días hábiles mediante los documentos que se detallan al final de este artículo. El indicado plazo se contará desde el momento en que la empresa entrante comunique fehacientemente a la saliente ser la nueva adjudicataria del servicio. De no cumplirse este requisito la empresa entrante, automáticamente y sin más formalidades dará de alta en su plantilla a todo el personal que preste sus servicios en el centro de trabajo.

DOCUMENTOS A FACILITAR LA EMPRESA SALIENTE A LA ENTRANTE-

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

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

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

- Relación del personal, en la que se especifique: Nombre y Apellidos, número de afiliación a la seguridad social, categoría profesional, antigüedad y modalidad de contratación.

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

3º).- La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: La empresa cesante, nueva adjudicataria y sus trabajadores.

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

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

Capitulo 7. Disposiciones varias

Artículo 33. Salud Laboral.

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

Articulo 34. Impuestos.

Todas las retribuciones pactadas en el presente convenio son brutas, corriendo a cargo del trabajador el pago de los impuestos que le correspondan según ley. Cualquier variación futura en la cuantía del importe de las cotizaciones a la seguridad social originada por normas legales, repercutirá en las partes contratantes en los porcentajes que dispongan las leyes.

Artículo 35. Sometimiento a la legalidad.

El presente Convenio Colectivo se ajusta en todos sus términos a las normas legales vigentes.

Artículo 36. Comisión Paritaria.

Con arreglo a las normas legales vigentes se establece una comisión mixta paritaria para subsanar cuantas diferencias de interpretación puedan surgir entre las partes afectadas por el convenio colectivo. Esta comisión está formada por dos miembros designados por la empresa y otros dos designados por los representantes del personal.

La comisión paritaria resolverá mediante resolución escrita los acuerdos adoptados. Dichos acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de los miembros de la comisión, enviando los interesados los acuerdos adoptados en un plazo de cinco días una vez celebrada la reunión. En el caso que no se alcance acuerdo entre los miembros de la comisión en el plazo de cinco días hábiles, se enviará actas de la misma a los interesados, donde se recogerá la posición de cada parte, con el fin de dejar expedita la vía para que estos puedan acudir a los órganos de jurisdicción laboral o aquellos otros que las partes acuerden, para la resolución del conflicto planteado. La convocatoria de la comisión paritaria podrá hacerse por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de cinco días a la celebración de esta.

Anexo II. Complementos, pluses, etc.

Modificación jornada nocturna	25’07€
Plus de cena jornada nocturna	4’90€
Plus de Productividad en Marzo	182’64€
Plus de asistencia	1’11€
Complemento por puesto de trabajo(aseos)	1’60€
Transporte.	2€
Antigüedad: 4% del módulo de antigüedad por trienio con un tope del 16%.	
PERSONAL LIMPIEZA INDUSTRIAL	
Incentivo	109’63€
Suplido	3’22€
ENFERMEDAD, HOSPITALIZACIÓN Y ACCIDENTE	
Desde el primer día el 100% de todos los conceptos retributivos	

Anexo I

#*1*#

Acta final

Relación de asistentes

Por la Empresa:

Angel Corona Pizarro.

Alfonso Corona Pizarro

Por los Trabajadores:

Isabel Aguilar Catalán.

Inmaculada Gutiérrez Sevillano

Asesores:

Fco. Sobrero Caballero

Reunidos en los locales que la Empresa Servicios y Mantenimiento “ALCOMAR” S.L. tiene en la Factoría de “NAVANTIA” en San Fernando, siendo la 11’00 horas del día 25 de Marzo de 2009 se reúnen las personas que al margen se relacionan como Representantes de la Empresa y de los Trabajadores a fin de redactar el Acta Final de las negociaciones del XXI Convenio Colectivo, recogiéndose los acuerdos que se relacionan a continuación:

ARTICULADO:

Se acuerda aprobar el texto Articulado del XXI Convenio Colectivo que se une al presente Acta, acordándose que después de su firma sea remitido a la Autoridad Laboral para su registro y archivo en el IMAC.

VIGENCIA:

La vigencia del presente Convenio se extiende desde el 01/01/2008 a 31/12/2010

INCREMENTO SALARIAL:

Se establece el IPC Real para cada uno de los tres años de vigencia.

PLUS DE TRANSPORTE: Pasa de 1’10 € a 2’00 €.

PLUS DE COMIDA: Se incluye en el salario base.

ANTIGÜEDAD:

El módulo de antigüedad se verá incrementado en el 50% del Plus de comida mensual para el segundo año de vigencia y en el 100% del Plus de comida

mensual para el tercer año de vigencia, de modo que para el cálculo de cada trienio se cogerá el 4% del Módulo de Antigüedad.

PLUS EXTRASALARIAL:

Pasa a denominarse Plus de asistencia. Se establece el concepto de Plus de asistencia, en aras de motivar a los trabajadores/as para que asistan al puesto de trabajo en detrimento del absentismo. Se remunerarán por este concepto cuando se esté en situación de vacaciones, accidente laboral y los apartados A, B y C de Licencias Retribuidas. No se remunerarán en situación de huelga legal desarrollada por los trabajadores/as en defensa de sus reivindicaciones. Se abonará 1'11 € por día de asistencia, descontándose el día de ausencia al mismo, exceptuando los reseñados en el párrafo anterior.

PLUS DE COMIDA EN MARZO:

Pasará a denominarse Plus de Productividad de marzo.

PLUS DE DOMINGOS Y FESTIVOS:

Se establece un Plus de Domingos y Festivos que se abonará a razón de:

1º Año de vigencia	20'00€
2º Año de vigencia	22'00€
3º Año de vigencia	25'00€

Se reducirá en proporción al tiempo trabajado.

SEGUROS:

Muerte natural	7.000€
Accidente de trabajo	10.000€
Incapacidad total y absoluta	9.000 €

INGRESOS:

Se garantiza el ingreso en la empresa de un hijo/a o cónyuge del fallecido en accidente, estudiándose conjuntamente con el Comité de empresa, siempre y cuando la empresa tenga la autorización para cubrir la plaza. El período de prueba será de un máximo de seis meses para estos casos. Las horas de prolongación de jornada que se realicen a partir de las 22'00 horas, tendrán la consideración de horas de nocturnidad y se abonarán a 11 € más el Plus de cena correspondiente. Las horas del personal de limpieza realizadas a bordo de un buque o en algún trabajo de los que se realizan en el gremio de limpieza industrial se abonarán al mismo importe que se abona a los trabajadores del metal. Todos los conceptos retributivos tendrán carácter retroactivo desde el 1 Enero de 2008. Y acordándose el abono de los atrasos correspondientes en la

nómina del mes contable de Abril de firma la presente Acta en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

Acta de incremento salarial año 2009

Relación de asistentes

Por la Empresa:

Angel Corona Pizarro.

Alfonso Corona Pizarro

Por los Trabajadores:

Isabel Aguilar Catalán.

Inmaculada Gutierrez Sevillano

Asesores:

Fco. Sobrero Caballero

Reunidos en los locales que la Empresa SERVICIOS Y MANTENIMIENTOS "ALCOMAR" S.L. tiene en la Factoría de NAVANTIA, Astillero de San Fernando, siendo las 11'00 horas del día 25 de marzo de 2009, se reúnen las personas al margen reseñadas, como Representantes de la Empresa y de los Trabajadores para debatir el incremento salarial para el 2º año de vigencia del XXI Convenio Colectivo.

Primero: Se acuerda que el incremento inicial para el segundo año de vigencia (2009) sea del (2%).

Segundo: La aplicación de las nuevas tablas salariales que se adjuntan como anexo se realizará en el mes de Abril, abonándose los atrasos en la nómina del mismo. Y sin más asuntos que tratar, se firma la presente acta en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

COMPLEMENTOS, PLUSES, ETC..

Modificación jornada nocturna	25'57 €
Plus de cena jornada nocturna	5 €
Plus de Productividad en Marzo	186'30 €
Plus de asistencia	1'13€
Complemento por puesto de trabajo(aseos)	1'63€
Transporte	2'04 €

Antigüedad: 4% del módulo de antigüedad por trienio con un tope del 16%.

PERSONAL LIMPIEZA INDUSTRIAL	
Incentivo	111’83€
Suplido	3’28 €
ENFERMEDAD, HOSPITALIZACIÓN Y ACCIDENTE	

Desde el primer día el 100% de todos los conceptos retributivos

Tablas salariales convenio “Alcomar” año 2009 (IPC previsto 2%)

#*2*#