

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

Código del convenio 11001591011988

Capítulo I. Disposiciones Generales.

Artículo 1. Ámbito Territorial.

El presente Convenio afecta a los trabajadores de la Empresa Newimar S.A. adscritos al Centro de Trabajo del U.S. Hospital de la Base Naval de Rota (Cádiz), trabajos de limpieza contratados por la Empresa al Gobierno de los EE.UU., e identificados como CONTRATO de Servicios Multifunciones para Edificios, y lo que hace referencia al personal de limpieza del Hospital Services at Naval Station, Rota, Spain N33181-10-D-1801 o cualquier otra referencia que en el futuro defina los trabajos objeto de dicho Contrato.

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

Artículo 2. Ámbito Temporal.

El presente Convenio tiene una duración de TRES AÑOS, empezará a regir el día 1 de Enero de 2.013 y finalizará el día 31 de Diciembre de 2015. El convenio se prorrogará por períodos de un año a su finalización en caso de no ser denunciado por alguna de las partes firmantes con una antelación mínima de dos meses de su vencimiento.

Artículo 3. Vinculación a la Totalidad.

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

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

Artículo 4. Absorción.

Las mejoras económicas de toda índole que figuran en el Convenio serán





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

Artículo 5. Garantías Personales.

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

Capítulo II. Organización del Trabajo.

Artículo 6. Normas Generales.

La organización práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa, manteniendo la misma, una política de información y cooperación con los miembros del Comité de Empresa o Delegados de personal. Es política común de los trabajadores y de la Dirección el mantenimiento de actitudes de diálogo y negociación que conduzca a esquemas participativos dentro del ámbito de las normativas vigentes en cada momento.

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

Artículo 7. Plantilla de Personal.

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

Capítulo III. Seguimiento y Control.

Artículo 8. Comisión Mixta Paritaria.

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





como las que se deriven de la legislación vigente.

La Comisión Mixta resolverá mediante Resolución escrita los acuerdos adoptados por ésta. Dichos acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de los miembros de la Comisión, enviando a los interesados los acuerdos adoptados en un plazo de diez días una vez celebrada la reunión. En el caso de que no se llegue a un acuerdo entre los miembros de la Comisión, se enviará el Acta de la misma a los interesados en el plazo antes indicado, especificándose en tal Acta la posición de cada parte, con el fin de que quede expedito el acceso a la vía jurisdiccional o a aquellos otros organismos que las partes acuerden para la resolución del conflicto.

La Convocatoria de la reunión de la Comisión Mixta Paritaria podrá hacerse por cualquiera de las partes con una antelación mínima de siete días a la celebración de ésta. El domicilio de la Comisión Paritaria se establece provisionalmente en el domicilio de la Federación de Servicios de U.G.T. provincial, Avda. de Andalucía, 6,6º planta, salvo que la comisión determine otro lugar en cualquier momento. La Comisión Mixta se constituirá en el plazo de un mes a partir de la fecha de la firma del presente Convenio.

Capítulo IV. Contratación del Personal.

Artículo 9. Contratación del Personal.

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

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

Artículo 10. Modalidades de Contratos.

a) Contrato de obra o servicio determinado.

Estos contratos tienen por objeto la realización de obras o servicios con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa, aunque limitada en el tiempo y duración incierta. Está regulado por: Artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, Ley 32/84, R.D. 2104/ 84 y Ley 11/94.

b) Contrato a tiempo parcial.

Es aquél en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar sus servicios durante un determinado número de horas o días inferior al de la jornada considerada



como habitual en el centro de trabajo. Está regulado por: Ley 32/84, RD 2317/93, RD 2319/93, OM 17/1/94, OM 27/1/94, Ley 10/94 y Ley 11/94.

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

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

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

d) Contrato por sustitución o interinidad.

Este contrato tiene como objeto sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo. Está regulado por: Artículo 15 de E.T., Ley 32/84, RD 2104/84, Ley 2/91 y Ley 11/94

Capítulo V. Retribuciones.

Artículo 11. Aspectos Salariales.

Se establece una Tabla de Salarios para todas las categorías que se recoge como Anexo I. En el mismo se recogen los Salarios pactados desde la fecha de entrada en vigor del presente Convenio.

Artículo 12. Premio de Antigüedad.

Al objeto de premiar la vinculación a la Empresa, se establece un Premio de Antigüedad en la cuantía del 4% del Salario Base del trabajador por cada tres años de servicio en la Empresa con un tope máximo del 16% del referido Salario, quedando consolidado los porcentajes superiores que existieren a la fecha de entrada en vigor del presente convenio y sin que a partir de la indicada fecha devenguen mayor cuantía.

Artículo 13. Prima de Asistencia al Trabajo.

Durante la vigencia del presente Convenio se establece una Prima de Asistencia y Asiduidad al trabajo establecida en el anexo II por día efectivo de trabajo, las ausencias por vacaciones, accidentes sean o no laborales, las licencias autorizadas en el Presente Convenio, y derechos Sindicales, no computarán a efecto de reducción del mismo. El conjunto de faltas se hará solo por meses naturales, no pudiéndose acumular dichas faltas de un mes para otro.

Artículo 14. Premio Trimestral de Asistencia.

El trabajador que haya faltado al trabajo menos de una jornada laboral, por



cualquier concepto durante cada período de tres meses, exceptuando las ausencias derivadas de accidentes de trabajo, las reguladas como huelga legal y las justificadas como licencias retribuidas de acuerdo con el artículo 27 del presente Convenio, percibirán un premio de asistencia detallado en el Anexo II, por cada trimestre natural.

Artículo 15. Gratificaciones Extraordinarias.

Se establecen como Gratificaciones Extraordinarias fijas, las correspondientes a los meses de Junio y Diciembre, que ascenderán al importe de 30 días de Salario Base, antigüedad más el valor de 30 días de Plus de Asistencia, para cada una de ellas. Se obtendrán prorrateándose por semestres naturales del año. Estas gratificaciones se harán efectivas los días 15 de los respectivos meses de Junio y Diciembre. Paga de Marzo.

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

Gratificación de Septiembre.

Conjuntamente con la mensualidad de Septiembre, se abonará a todo el personal sin distinción de categorías, una gratificación extrasalarial. Será proporcional al tiempo trabajado el año anterior considerado entre el 1 de Septiembre y el 31 de Agosto de cada año. Con el valor especificado en el Anexo II

Artículo 16. Horas Extraordinarias.

Debido a la situación de paro actual, queda prohibido efectuarlas. No obstante si por perentoria necesidad hubieran de hacerse, las mismas sufrirán un recargo del 75% sobre el Salario Hora que resultase con arreglo a las disposiciones vigentes. Si estas horas fueran realizadas en periodos nocturnos o festivos el recargo será de 100%.

Artículo 17. Plus de Trabajos Nocturnos.

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

Artículo 18. Plus de Toxicidad y Peligrosidad.

Se establece un Plus de Toxicidad o Peligrosidad para aquellos trabajadores que efectúen su trabajo en lugares considerados por la Autoridad Laboral como



tóxicos o peligrosos y su cuantía será el establecido en el Anexo II por día/trabajador.

Artículo 19. Complemento por Enfermedad o Accidente.

La empresa abonará a sus trabajadores las indemnizaciones complementarias siguientes:

A.- Bajas por Accidente de Trabajo:

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

B.- Bajas por Enfermedad Común o Accidente no laboral:

El complemento en estos casos se aplicará durante dos procesos de Incapacidad Temporal al año, excluyendo del citado complemento los que se produzcan a partir del tercero inclusive, será del 75% desde el 1º al 20º, a partir del 21º del 100% y consistirá en el abono de la diferencia existente entre la prestación legal y la Base Reguladora, detrayendo de la misma el componente de prorrata de pagas extraordinarias.

C.- Bajas por maternidad:

Se percibirá las prestaciones en la Ley de Seguridad Social.

D.- Hospitalización:

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

Artículo 20. Dietas y Gastos de Viaje.

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

	2013	2014	2015
Si se efectúa una comida fuera de la localidad	10,82	10,82	11,04
Si se efectúan dos comidas fuera de la localidad	20,10	20,10	20,50
Si además se pernocta	40,53	40,53	41,34



Artículo 21. Pluses de Turno, Productividad y Domingo.

El trabajo a turnos establecido en la Empresa y recogido en el Cuadro Horario, conllevará la prestación de servicios en todos los días del año incluidos domingos y festivos. Estos turnos serán rotativos entre todo el personal, siendo potestativa de la empresa la planificación del descanso semanal obligatorio establecido en un día y medio consecutivos, en función de las cargas de trabajo. Por este motivo se establece un Plus de Turno y Productividad para todo el personal de la plantilla, con las cuantías siguientes, que se abonará por cada día de trabajo excluyendo los festivos según se establece en el anexo II. El personal que realice su jornada en domingo, con independencia de los emolumentos normales, percibirá un Plus de Domingo según se establece en el anexo II. El personal que realice su jornada en cualquiera de las fiestas anuales, con independencia de los emolumentos normales percibirá un Plus de Fiestas según se establece en el anexo II. Estos turnos se establecerán con el personal que este activo el miércoles de cada semana.

Artículo 22. Plus de Transporte.

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

Artículo 23. Complemento de Puesto de Trabajo.

En antedecan a las especiales circunstancias de dificultad en que se desarrolla el trabajo de los Encargados/Supervisores en determinados Puestos de Trabajo se crea para los mismo, que se abonará mensualmente a quienes los ocupen.

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

En Anexo II se recogen las cuantías de los dos conceptos citados, que como queda dicho, serán abonados mensualmente, sin que se devenguen en las gratificaciones extraordinarias, siendo su abono prorrateado en función de la asistencia, en los casos de ausencia al trabajo. Tanto el Complemento de Puesto de Trabajo como el Gasto Suplido, serán satisfechos únicamente a aquellos Encargados o Supervisores que ocupen alguno de los Puestos que se detallan el citado Anexo II. En ningún caso será obligatorio el abono de los mismos a aquellos Encargados o Supervisores que ocupen puestos de trabajo diferentes a los relacionados en el repetido Anexo II.

Artículo 24. Supervisores.

A todo el personal del colectivo de Encargados/ Supervisores, recibirán un plus de



asistencia domingo que se detalla en Anexo II que se devengará según asistencia, y no en los casos de ausencia al trabajo.

Capítulo VI. Jornada, Vacaciones, Licencias y Excedencias.

Artículo 25. Jornada Laboral y Descanso Semanal.

La jornada laboral será la legalmente establecida en cada momento, reduciéndose dicha jornada legal, en quince minutos semanales que se deducirán a la finalización de la jornada de los viernes. Los trabajadores afectados por el presente Convenio, disfrutarán de un descanso de un día y medio semanal ininterrumpido. La Jornada semanal queda establecida en 39 horas cuarenta y cinco minutos con una jornada anual de 1.908 horas, con el siguiente horario:

De lunes a jueves	7,30 a 16.30 horas con una hora de comida
El viernes	7,30 a 16,15 horas con una hora de comida
Sábados y domingos	8.00 a 12.00 horas

El periodo de descanso durante la jornada laboral será de treinta minutos.

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

24 de Diciembre	7,30 a 13.00 horas
31 de Diciembre	7,30 a 13.00 horas

La jornada laboral de los días lunes, martes y miércoles santos será de 7.30 a 14.30 horas

El viernes de la feria de Rota la jornada laboral será de 7.30 a 14.00 horas.

Siempre y cuando las condiciones del contrato de Limpieza Hospitalaria que NEWIMAR S.A., tiene suscrito con el Gobierno de los EEUU para el Hospital de la Base Naval de Rota, las necesidades del cliente y las diversas circunstancias que puedan darse en el centro de trabajo (situaciones excepcionales) lo permitan se implantará la reducción de la jornada en los meses de Julio y Agosto de la forma en que se acuerde entre la Empresa y los Representantes de los Trabajadores, siempre y cuando esta reducción de jornada (conocida como jornada Intensiva),

tanto en el número de hora a reducir como en la forma y tiempo en la que se implante, no suponga incremento alguno en el coste que hasta la fecha la empresa viniera soportando quedando así:

Julio y Agosto, jornada intensiva:

de Lunes a jueves de	7,30 a 14,45 horas
El Viernes de	7,30 a 14,30 horas

En razón a la particularidad de los servicios prestados por los especialistas quedan expresamente excluidos de lo dispuesto en relación a la jornada intensiva

Artículo 26. Vacaciones.

Todo trabajador afectado por este convenio tendrá derecho a disfrutar de 30 días naturales de vacaciones retribuidas. Durante este periodo de vacaciones se abonará el Salario Base, plus de asistencia, turnos y productividad, por sus valores normales como si el empleado estuviese trabajando. De los pluses tóxicos y de domingo se abonará la media de lo percibido en los noventa días anteriores al disfrute de las mismas. El Plus extrasalarial (Bolsa de Vacaciones) será el establecido en anexo II del presente Convenio. El cómputo de la media de los pluses tóxicos y plus de domingos, se tomará como referencia el semestre natural anterior. El permiso anual se tomará por la totalidad excepto en pacto individual voluntario del trabajador con la Empresa, debiéndose establecer en cada año las tablas de vacaciones pactadas entre la representación Sindical y la Empresa.

El permiso anual se tomará por la totalidad o en dos periodos de 15 días naturales cada uno mediante pacto individual voluntario del trabajador con la Empresa, debiéndose establecer en el primer mes del año el cuadro de vacaciones pactadas. No podrán coincidir más de dos trabajadores por mes de vacaciones y en el caso específico de los peones especialistas no podrán coincidir dos el mismo mes.

La distribución de los meses de vacaciones se establecerá de tal forma que las sustituciones de los mismos puedan realizarse de forma continuada, sin solución de continuidad entre dichos periodos.

Artículo 27. Licencias Retribuidas.

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

- 2 días para asuntos propios.



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

La retribución de estas licencias será de: Salario Base, antigüedad y plus de Asistencia. En el caso de los dos días de asuntos propios solo se podrá conceder en los días en los cuales no se haya concedido otro permiso del mismo concepto o esté en vigor una licencia por enfermedad grave.

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

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

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora, cuando la destinen a la lactancia de su hijo. Se podrá sustituir la pausa o interrupción de la jornada por la reducción de la jornada normal en una hora, que, a su opción, la podrá aplicar al principio o a la terminación de la misma. Dicha pausa o reducción será retribuida y en el caso de lactancia artificial puede ser solicitada por cualquiera de los cónyuges, si bien la opción solo puede ser ejercitada por uno de ellos, en caso de que ambos trabajen.

La mujer trabajadora tendrá derecho a un descanso laboral de 16 semanas ininterrumpidas ampliables por partos múltiples hasta 18 semanas. El período de descanso se distribuirá a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean





inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre en los términos previstos en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

Por el tiempo indispensable para disfrutar de los derechos de exámenes totales o parciales en Instituciones oficiales, (Centros de ESO, IES, Formación Profesional reglada, Universidad), en los supuestos que establece la legislación vigente.

Se entenderá por enfermedad grave a efectos de la aplicación de las licencias correspondientes:

Aquellas situaciones en la que se haga efectiva la hospitalización, exista o no, intervención quirúrgica, por un periodo superior a 24 horas. Se tendrá derecho a tantos días de licencia retribuida como días permanezca hospitalizado el familiar, con los límites que en este mismo artículo se establecen y comenzaran a computar desde el día en que se haya producido la hospitalización, independientemente de que sea día laborable o no, o se hubiera trabajado ese día. Se tendrá derecho a una licencia por enfermedad grave por el mismo familiar y causa, en un período de tres meses. Será requisito indispensable para tener derecho a la licencia retribuida por enfermedad grave, presentar justificante que se indique la causa por la cual se ha producido la hospitalización, no siendo suficiente el acreditar el ingreso u hospitalización, ni la unidad médica en la que se encuentra ingresado. Estas licencias deberán disfrutarse de forma continuada no pudiéndose fraccionar ni acumular para el futuro. La necesidad de hacer uso de estas licencias, debe ser justificada documentalmente y en el caso de las parejas de hechos con certificación del registro correspondiente.

Para la obtención de las citadas licencias (salvo las de causa impredecible como las relacionadas con nacimiento de hijos, enfermedades graves o fallecimientos) será necesaria su solicitud por escrito a la Empresa con la mayor antelación posible, y en todo caso, de al menos siete días para la licencia de asuntos propios, a fin de programar las actividades afectadas (indicando el tipo de licencia que solicita y los días así como justificando la misma conforme a lo indicado en el presente artículo).



La concesión de la licencia para asuntos propios no deberá coincidir con otras licencias retribuidas de cualquier otro trabajador en la misma semana. Las licencias asociadas a causa impredecible (nacimientos, enfermedades graves o fallecimientos) tendrán prevalencia sobre la de asuntos propios, incluso aunque estas hubieran sido autorizadas anteriormente al conocimiento de aquellas.

Artículo 28. Excedencias.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad en su vigencia, se concederá por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

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

Capítulo VII. Aspectos Sociales.

Artículo 29. Premio de Jubilación.

El trabajador que acceda a la Pensión de Jubilación por edad que esté establecida por Ley, percibirá un premio equivalente a 100 días de salario base más antigüedad. Este premio nace exclusivamente como consecuencia de la extinción de la relación laboral, y no tiene en ningún caso el carácter de complemento de pensión que en su caso le pueda corresponder al trabajador de la Seguridad Social, ni la naturaleza de mejora voluntaria de las prestaciones públicas, ni suponen compromiso de pensión de clase alguna.

Artículo 30. Seguro Colectivo de Vida.

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

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

Artículo 31. Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Será de aplicación en este apartado lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 31/1995 de 8 de Noviembre de 1.995, así como de los

Reglamentos y normativas que se establezcan como desarrollo de la misma y las disposiciones de la Comunidad Europea que estén establecidas por los Países miembros.

Artículo 32. Reconocimiento Médico.

Una vez al año, se efectuará un reconocimiento médico completo, por cuenta de la empresa, cuyos análisis deberán ser específicos, efectuándose y adecuándose a las materias primas o aditivos que se manipulan.

Artículo 33. Prendas de Trabajo.

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

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

En caso de prescripción facultativa o dificultad en los pies, la empresa facilitará un calzado adecuado. Al ser un Centro hospitalario donde se exige al personal una uniformidad en el vestuario, se les proporcionará un calzado adecuado. En los trabajos tóxicos o peligrosos se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y las normativas y Reglamentos que se establezcan.

Capítulo VIII. Cuestiones Sindicales.

Artículo 34. Cuestiones Sindicales.

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

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

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



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

V. La Empresa y la Representación Sindical establecen un Plan de Servicios Mínimos Obligatorios, que respetados y cubiertos en todo caso por el personal que ambas partes acuerden.

Garantías de la Representación Sindical, Derechos Sindicales.

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

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

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

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

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

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

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

6.- Ejercer una labor:

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

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

7.- Informar a sus representados de todos los temas y cuestiones señalados en este artículo, en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Derechos de los Mismos.

A.- Horas Sindicales. A los Delegados de personal se les reconoce 20 horas





mensuales retribuidas a cada uno de ellos, acumulables trimestralmente, para ejercer su función.

En la medida de lo posible, los Delegados de personal adquieren el compromiso de avisar con antelación de su ausencia al trabajo por motivos sindicales, con el fin de que la empresa pueda organizar el servicio adecuadamente. Estas ausencias se justificarán documentalmente con antelación y, si no fuera posible, con posterioridad.

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

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

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

Capítulo IX. Faltas y Sanciones.

Artículo 35. Faltas.

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

Artículo 36. Faltas Leves.

Se considerarán leves las faltas siguientes:

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

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

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





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

Artículo 37. Faltas Graves.

Se considerarán faltas graves, las siguientes:

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





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

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

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

Artículo 38. Faltas Muy Graves.

Se considerarán como faltas muy graves, las siguientes:

1.- Más de diez faltas no justificadas de asistencia al trabajo cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.

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

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

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

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

6.- La embriaguez habitual.

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

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

9.- La blasfemia habitual.

10.- Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.





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

Artículo 39. Sanciones.

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

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

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones, de acuerdo con lo determinado en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Procedimiento Laboral y en este Convenio Colectivo. De toda sanción salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, quién deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación, constando así en su expediente. Se informará a los representantes de los trabajadores y a las secciones sindicales, de las sanciones impuestas por faltas muy graves.

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

Capítulo X. Disposiciones Varias.

Artículo 40. Equiparación de Categoría.





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

Artículo 41. Ayuda Escolar.

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

Artículo 42. Ayuda a Disminuidos.

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

Artículo 43. Servicios Mínimos Obligatorios.

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

1 persona en Zona de Quirófano.

2 personas en resto del Centro.

Artículo 44. Revisión Tabla Salarial y Conceptos Económicos.

Las retribuciones correspondientes a cada categoría profesional y demás conceptos económicos, se mantendrán en las mismas cuantías durante los años 2013 y 2014 y se incrementarán a partir de 1 de enero de 2015 en el 2%.

Artículo 45. Subrogación.

La Empresa declara expresamente que para este Centro de Trabajo, acatan lo dispuesto en el Convenio Colectivo para el Sector de Limpieza de Edificios y Locales Comerciales de la Provincia de Cádiz. Ordenanza Laboral de Limpieza de Edificios y Locales, en cuanto a subrogación de personal en los casos del futuro, a cualquier otra Empresa. Igualmente, el presente Convenio de conformidad con las disposiciones vigentes, sea de aplicación obligatoria para cualquier futura Empresa adjudicataria.

Cláusula Adicional.

Para cualquier tema no contemplado en el presente Convenio serán de aplicación

las determinadas al respecto en:

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

Anexo I.- Tabla de salarios

CATEGORÍA	ANO 2013		ANO 2014		ANO 2015	
	Salario base	Salario hora	Salario base	Salario hora	Salario base	Salario hora
Jefe de Administrativo 1ª	1015,84	9,58	1015,84	9,58	1036,16	9,77
Jefe de Administrativo 2ª	982,32	9,31	982,32	9,31	1001,97	9,50
Cajero	982,32	9,31	982,32	9,31	1001,97	9,50
Oficial Administrativo 1ª	915,36	8,72	915,36	8,72	933,67	8,89
Oficial Administrativo 2ª	881,81	8,49	881,81	8,49	899,45	8,66
Auxiliar Administrativo	848,29	8,2	848,29	8,2	865,26	8,36
PERSONAL MANDOS INTERMEDIOS						
Encargado General	1116,35	9,64	1116,35	9,64	1138,68	9,83



CATEGORÍA	AÑO 2013		AÑO 2014		AÑO 2015	
	Salario base	Salario hora	Salario base	Salario hora	Salario base	Salario hora
Supervisor o encargado de Zona	1015,85	9,58	1015,85	9,58	1036,17	9,77
Supervisor o encargado de Sector	948,81	9,03	948,81	9,03	967,79	9,21
Encargado de grupo o edificio	915,37	8,72	915,37	8,72	933,68	8,89
Responsable de equipo	881,81	8,49	881,81	8,49	899,45	8,66
PERSONAL SUBALTERNO					0,00	0,00
Ordenanza	831,61	8,08	831,61	8,08	848,24	8,24
Almacenero	831,61	8,08	831,61	8,08	848,24	8,24
Listero	831,61	8,08	831,61	8,08	848,24	8,24
Vigilante	831,61	8,08	831,61	8,08	848,24	8,24
PERSONAL OBRERO					0,00	0,00
Especialista	28,51	8,34	28,51	8,34	29,08	8,51
Peón especializado	28,48	8,34	28,48	8,34	29,05	8,51
Limpiador/a	27,9	8,17	27,9	8,17	28,46	8,33
Conductor limpiador	31,35	9,04	31,35	9,04	31,98	9,22
PERSONAL DE OFICIOS VARIOS						
Oficial de 1º	29,36	8,56	29,36	8,56	29,95	8,73
Oficial de 2º	28,25	8,27	28,25	8,27	28,82	8,44
Ayudante	27,71	8,15	27,71	8,15	28,26	8,31
Peón	27,15	8,02	27,15	8,02	27,69	8,18
Aprendiz de 16-17 años	18,54	5,71	18,54	5,71	18,91	5,82
Aprendiz de 17-18 años	19,03	5,83	19,03	5,83	19,41	5,95

Anexo II. Pluses, primas y complementos

	2013	2014	2015
Supervisores o encargados			
Plus asistencia domingo	95,66	95,66	97,57
Complemento mes	131,34	131,34	133,97
Suplido mes	70,93	70,93	72,35

Todos los trabajadores	2013	2014	2015
Prima asistencia al trabajo	1,62	1,62	1,65
Plus de toxicidad y peligrosidad	0,56	0,56	0,57
Plus de turno y productividad	6,19	6,19	6,31
Plus de domingo	48,79	48,79	49,77
Plus de fiestas	97,43	97,43	99,38
Plus de transportes	0,81	0,81	0,83
Premio de asistencia trimestral	47,75	47,75	48,71
Ayuda escolar	42,38	42,38	43,23
Ayuda a disminuidos	31,79	31,79	32,43
Gratificación septiembre	339,04	339,04	345,82
Bolsa de vacaciones	87,98	87,98	89,74