

## **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SERVICIOS Y MANTENIMIENTO ALCOMAR, S.L.**

### **Capítulo 1. Disposiciones Generales**

#### **Artículo 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 adoptado por las partes, en virtud de su autonómica colectiva dentro del marco de las disposiciones reguladoras de esta materia.

#### **Artículo 2. Ámbito Territorial**

Territorialmente afecta al centro de trabajo que dicha empresa tiene en las instalaciones de la IZAR C.N. S.A. Astillero San Fernando (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.

#### **Artículo 4. Vigencia, Duración, y Prórroga**

El presente convenio, entrará en vigor el día primero de Enero de 2002 y su duración será de tres años, es decir, hasta el 31 de Diciembre de 2004. Puede ser prorrogado tácitamente por el periodo 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 continuarán aplicando la normativa contenida en la derogada Ordenanza Laboral del Sector, en tanto no se apruebe la nueva o se firme el Acuerdo Marco que establezca un nuevo sistema, ley 8/80 Estatuto de los Trabajadores/as y demás disposiciones de aplicación o sustitutorias de las anteriores.

### **Capítulo 2. Régimen de Trabajo**

#### **Artículo 6. Jornada y Horario**



Durante el presente convenio la jornada anual de trabajo y horario se ajustarán al Calendario Laboral establecido por IZAR C.N. S.A. Astillero de San Fernando (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/as.

### **Artículo 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 comida por las siguientes causas:

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

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.

Un día natural en caso de fallecimiento de tíos, sobrinos, primos carnales y hermanos políticos.

Un día natural en caso de matrimonio de hijos, hermanos o padres, tanto carnales como políticos, coincidiendo con el día de la celebración de dicha ceremonia.

Por enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge, padre, hijos, acreditada por certificado médico, tres días naturales, prorrogables por el tiempo necesario en casos excepcionales a criterio de la dirección.

Por hermanos carnales un día natural por los motivos reseñados.

Quince días naturales en caso de matrimonio del trabajador/a, cuando la boda se produzca dentro del periodo de vacaciones, se considerará interrumpido el disfrute de la misma.

Un día natural en caso de primera comunión de hijos, nietos, coincidiendo con el día de la celebración o cualquier otra de similar rango en otra religión.

Un día por traslado de su domicilio habitual.

Por ingreso hospitalario del cónyuge, padre e hijos, dos días naturales.

Las mujeres trabajadoras para casos de gestación y maternidad, de una licencia





en tiempo y condiciones, según la ley vigente para estos supuestos.

El tiempo necesario para el cumplimiento de funciones de carácter sindical y de

los entes autonómicos en los cargos representativos, cuando estas dos últimas no sean retribuidas y siempre que medie la oportuna y previa convocatoria y subsiguientes justificación de la utilización. Las funciones de carácter sindical serán abonables en las que no excedan de 40 horas al mes, salvo salida fuera de la provincia. Las funciones de carácter municipal y de los entes autonómicos que sean retribuidas por estos organismos solo darán derecho a permiso sin retribuir.

Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Entre estos deberes inexcusables que requieran previamente la correspondiente justificación, se entenderá incluida la citación judicial.

#### 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 interrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. Sin perjuicios de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, ésta podrá optar porque el padre disfrute de determinada e interrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien sea de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para la salud. 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 periodo de suspensión.

**Adopción o acogimiento de menores de seis años, o de mayores de esta edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos, o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes:** la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas interrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento bien a partir de una resolución judicial por la que se constituye la adopción. En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos interrumpidos y con límites señalados.





Tanto en los supuestos de parto como en el de adopción/acogimiento, la suspensión podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios 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 periodo 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 periodo. La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio de embarazo hasta la del comienzo del periodo 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 de 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 extintiva 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. Todas las licencias retribuidas requerirán el correspondiente justificante que las acredite.

### Cláusula adicional

Las partes firmantes de este convenio, se obligan a promover el principio de igualdad de oportunidades, que desarrolle 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 al acceso a puestos de especial responsabilidad de mujeres y hombres.

## Artículo 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 IZAR C.N., 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 periodo vacaciones de IZAR, la empresa podrá designar al personal que durante dicho periodo haya de efectuar los servicios necesarios. El personal comprendido en el último párrafo, dado el carácter de obligatoriedad de trabajar el periodo de vacaciones, se procurará que no sea 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 un mes de antelación a la fecha de dicho periodo 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 mas satisfactoria.

Si por necesidad justificada e imprevista de la empresa, y una vez comenzado el periodo de vacaciones fuera necesaria la asistencia de algún trabajador no preavisado se entenderá que el mismo tendrá derecho a disfrutar el periodo de vacaciones completo si el aviso se le ha dado dentro de las dos primeras semanas de dicho periodo quedando fuera de este derecho la ultima semana del cierre de IZAR. Cuando coincidan matrimonios o régimen de pareja en la empresa, si lo solicitan, se les concederá en una misma fecha.

### **Artículo 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.

### **Artículo 10. Puentes**

Todo el personal afectado por el convenio, disfrutará de todos los puentes que se establezcan en el calendario Laboral de IZAR C.N. S.A. Astillero San Fernando (Cádiz) y en las mismas condiciones que el personal de ésta.

### **Artículo 11. Clasificación Profesional**

El personal integrado en el presente convenio estará comprendido en una de las siguientes categorías:

o Oficial administrativo

o Peón

o Limpiador/a



## **Artículo 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**

## **Artículo 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)

## **Artículo 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, domingo, festiva, vacaciones y licencias retribuidas.

## **Artículo 15. Complementos**

Durante la vigencia del presente convenio existirán los siguientes complementos:

- 1. Plus de comida
- 2. Antigüedad
- 3. Transporte
- 4. Complemento de puesto de trabajo
- 5. Incentivo

## **Artículo 16. Pagas Extraordinarias**

Se abonarán 4 pagas extraordinarias, entre los días 15 y 17 de los meses de Marzo, Julio, septiembre y Diciembre de 578,42 euros más antigüedad, como cuantía de cada una de ellas. Los trabajadores/as, que hayan estado en baja por I. T., o accidente de trabajo, percibirán íntegro el importe de las pagas extras.

## **Artículo 17. Plus de Comida**

Corresponde al recogido en la tabla de salarios del anexo, para cada categoría profesional y se abonará todos los días del año, excepto periodos de baja cuyo tratamiento viene recogida en su artículo.

### **Artículo 18. Antigüedad**

Se abonará por trienios a razón del 4% del salario base 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 vengan 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 perciban.

### **Artículo 19. Complemento de Puesto de Trabajo**

El personal que presta sus servicios en las zonas de aseos y vestuarios, percibirá 1,30 euros por día de trabajo, como Complemento de puesto de trabajo, considerando éstas: zona 1,2, 6 y aseos de IZAR Faba.

### **Artículo 20. Transporte**

La empresa viene obligada a facilitar medio de transporte desde la localidad de residencia del trabajador 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, la empresa pagará un suplemento de 0,75 euros/día por concepto de transporte.

## **Capítulo 4. Prestaciones Sociales**

### **Artículo 21. Gratificación Especial por Natalidad**

Con cargo a la empresa, se crea un premio por el nacimiento de cada hijo de 36,1 euros.

### **Artículo 22. 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

### **Artículo 23. Gratificación Especial por Hijo Disminuido 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 disminuido físico o psíquico de 33,05 euros/ mensuales. Se abonará a todos aquellos/as trabajadores/as con hijo en dichas condiciones y que tenga reconocida indemnización por la Seguridad Social.

### **Artículo 24. 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.

### **Artículo 25. Complemento de Enfermedad**

Durante la vigencia del presente convenio se abonará la 1. T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral, de conformidad con los criterios siguientes:

o Se abonará el 95 % del salario base + antigüedad + el 65 % del plus de comida desde el día 1 al 30.

o Se abonará el 95 % del salario base + antigüedad + el 100 % del plus de comida desde el día 31 al 60.

o Se abonará el 100 % de todos los conceptos antes referidos a partir del día 61.

o Se abonará el 100 % de dichos conceptos, en caso de hospitalización, mientras dure el internamiento. Será indispensable el certificado médico que acredite dicha circunstancia.

### **Artículo 26. Complemento de Accidente de Trabajo**

En caso de accidente de trabajo se abonará el 100% de los conceptos salario base,

antigüedad y plus de comida desde el primer día.

### **Artículo 27. Seguro de Vida**

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

Por muerte natural	4.208 euros
Por muerte en accidente de trabajo	7.212 euros
Por invalidez permanente total y absoluta	4.208 euros

## **Capítulo 5. Práctica Sindical en la Empresa**

### **Artículo 28. 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 nominas 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**

### **Artículo 29. 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 cubrirá mediante una 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 poder atender las cargas de trabajo.

## **Capítulo 7. Disposiciones Varias**

### **Artículo 30. 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 (R.D. 39/1997). También serán de aplicación cuantos reglamentos y normas que desarrollen la anterior ley de prevención.

### **Artículo 31. Impuestos**

Todas las retribuciones pactadas en el presente convenio son brutas corriendo a cargo del trabajador el pago de los impuestos que le corresponden 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 32. Sometimiento a la Legalidad**

El presente convenio colectivo se ajusta en todos sus términos a las normas legales vigentes.

### **Artículo 33. 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 por esta. 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 acuerdos 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 ésta.

## ANEXO I

### TABLAS SALARIALES 10 Año de vigencia convenio (2002) incremento inicial del 3%.

Categorías	Salario Base día	Módulo Antigüedad	Pagas Extras	Horas Extras 1	Horas Extras 2	Plus Comida día	Plus Comida en Marzo
Of. Admtvo.	25,00 euros.	750,00 euros.	578,42 euros.			6,40 euros.	147,15 euros.
	4.160 ptas.	124.789 ptas.	96.241 ptas.			1.065 ptas.	24.484 ptas.
Peón	21,25 euros.	637,50 euros.	578,42 euros.	6,01 euros.	7,51 euros.	3,83 euros.	147,15 euros.
	3.536 ptas.	106.071 ptas.	96.241 ptas.	1.000 ptas.	1.250 ptas.	637 ptas.	24.484 ptas.
Limpiador/a	21,25 euros.	637,50 euros.	578,42 euros.	6,01 euros.	7,51 euros.	3,83 euros.	147,15 euros.
	3.536 ptas.	106.071 ptas.	96.241 ptas.	1.000 ptas.	1.250 ptas.	637 ptas.	24.484 ptas.

## ANEXO II COMPLEMENTOS, PLUSES, ETC.

Modificación jornada nocturna	10.22 Euros/día
Plus de comida Oficial Administrativo	6.40 Euros
Plus de comida Peón y Limpiador/a	3.83 Euros/día
Plus de comida en Marzo	147.15 Euros
Complemento por puesto de trabajo (aseos)	1.30 Euros/día
Transporte	0.75 Euros/día
Antigüedad: 4% del salario base por trienio con un tope del 16%	

PERSONAL LIMPIEZA INDUSTRIAL	
Incentivo	88.28 Euros
Suplido	2.62 Euros/día laborable

## ENFERMEDAD

Del 1° al 30° día 95% del salario base + antigüedad + 65% del plus de comida



Andalucía

**Servicios y Mantenimiento Alcomar, S.L.**

BOP 222, 24 de septiembre del 2002

Página 12 de 12

Del 31º al 60º día 95% del salario base + antigüedad + 100% del plus de comida.

A partir del 61º día 100% de los conceptos referidos

#### HOSPITALIZACIÓN

Salario base + antigüedad + 100% del plus de comida desde el primer día  
ACCIDENTE

Salario base + antigüedad + 100% del plus de comida.

