

CRITERIOS EVALUACION CALIDAD HOSPITAL PRINCIPES DE ESPAÑA

EL HOSPITAL SERA DIVIDIDO EN TRES ZONAS SEGÚN EL RIESGO EXISTENTE, ES DECIR EN:

**ALTO RIESGO
MEDIO RIESGO
BAJO RIESGO**

LOS ESTANDARES DE CALIDAD A APLICAR SERÁN:

ALTO RIESGO	> 85%
MEDIO RIESGO	> 80%
BAJO RIESGO	> 60 %

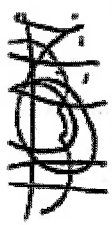
LAS ZONAS ASIGNADAS A CADA ZONA SON LAS INDICADAS EN LAS HOJAS ANEXAS.

HABLAREMOS DE CALIDAD EN ALTO RIESGO CUANDO DENTRO DE LOS 20 ITEMS EL 75% DE ELLOS ESTAN DENTRO DEL STANDARD, ES DECIR 15 ITEMS

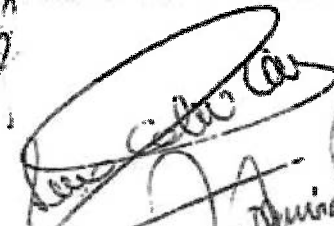
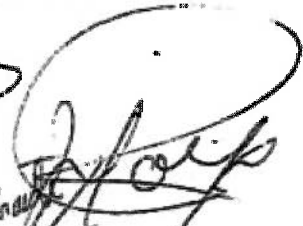
EN MEDIO RIESGO SON 34 ITEMS , POR LO TANTO 25 ITEMS DENTRO DEL STANDARD.

EN BAJO RIESGO DE LOS 10 CONTROLES SON 5 LOS INDICADOS COMO DENTRO DEL STANDARD.

LA CANTIDAD ECONOMICA VINCULADA A CALIDAD SERÁ DE 1250 PTAS AL MES ES DECIR 7,51 €. DISTRIBUYÉNDOSE A :


**ALTO RIESGO 600 PTAS (30 PTAS POR ITEM DENTRO DE LA CALIDAD)
MEDIO RIESGO 500 PTAS (15 PTAS POR ITEM DENTRO DE LA CALIDAD)
BAJO RIESGO 150 PTAS (15 PTAS POR ITEM DENTRO DE LA CALIDAD.)**

SE VALORARA MENSUALMENTE, JUNTO A UN MIEMBRO DEL COMITÉ A DESIGNAR. Y SE ABONARÁ SEMESTRALMENTE LA SUMA DE LOS MESES.


Barcelona, 30 de Septiembre de 1993

MODIFICACION DEL APARTADO 4º DEL ACTA DE FECHA 12-09-91
RATIFICADO EN EL APARTADO 6º DEL ACTA DE FECHA 15-02-93 AMBAS
ACUERDOS ENTRE LA EMPRESA TALSA Y LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DEL
HOSPITAL PRÍNCIPE DE ESPAÑA DE BELLVITGE.

a) En los casos de baja por I.L.T. de accidente de trabajo, se percibirá el 100% de la base de cotización real del mes anterior, desde el primer día de la baja y mientras dure esta con un máximo de 120 días (ciento veinte).

b) En los casos de baja por I.L.T. con hospitalización, se percibirá el 100% de la base de cotización real del mes anterior, desde el primer día y con el siguiente escalado:

de 1 a 5 días de hospitalización se multiplicará por 4 los días de recuperación con un máximo de 20 días.

de 6 a 20 días de hospitalización por 3, con un máximo de 60 días.

de 21 a 40 días de hospitalización por 2, con un máximo de 80 días.

Ejemplo; si se está 5 días hospitalizado se percibirá el 100% de 5 días más 15 = total 20, que es el resultante de multiplicar $5 \times 4 = 20$. Y así sucesivamente.

Siempre que se permanezca en situación de I.L.T.



Juan C. Dimeu
Comité de Empresa

Comité de Empresa

José Quintana *M.ª Ponce*
Josep
Amor *Elvira*

Angel Jorja
Isabel Alvarez

ACTA DE REUNION DE COMITE DE EMPRESA - URBASER Hospitalet, 5 de Marzo de 1.997

Asistentes:

- Representantes Comité Empresa: - Ana Calzado - Elvira Mayorga
- Carmen Gómez - Antonia Valencia
- Angeles Gómez - Concepción Salmerón
- Carmen Almirante - Ana Broch
- Rafaela Berman
- Asesora sindical:
- Representantes Empresa: - Emilio Cereijo
- Juan José Quero
- Luis Salvador

Puntos tratados:

- 1.- Dolores Navarrete será contratada para cubrir absentismo hasta que se produzca una necesidad de puesto de trabajo en el Hospital Príncipes de España, momento en el que será contratada por la empresa URBASER S.A. (o se produzca la resolución definitiva del contrato que estaba sustituyendo en enero de 1997)
- 2.- Las retenciones del IRPF serán efectuadas tal y como determina la ley, los trabajadores podrán presentar un escrito solicitando la retención que deseen les sea efectuada siempre y cuando esta sea conforme con la ley.
- 3.- A las personas contratadas para sustituciones, les será aplicada la retención fijada por ley, un 2%.
- 4.- Los descuentos por baja que no sean realizados correctamente debido a que las nóminas se cierran el día 25 de cada mes, serán regularizados el mes siguiente.
- 5.- La fecha de devengo de la paga de beneficios será la establecida en el Convenio Colectivo..
- 6.- Se planteará una organización para que las guardias sean cubiertas sin realizar horas extras, ni doblar, empleando para ello y siempre que sea posible el personal que realiza sustituciones.
- 7.- Se implantará, consensuándolo con el comité, un plan de verificación de tareas en las zonas de alto riesgo.
- 8.- La dirección del hospital efectuará un control de calidad, tal y como es su obligación.
- 9.- El comité designará un grupo de trabajo para asesorar al grupo de planificación en la asignación de tareas para las diferentes zonas del hospital, empezando por las zonas de alto riesgo.
- 10.- Se modificará la situación actual del cuadro con las fichas.
- 11.- El comité estudiará y presentara un informe con todas las posibles jubilaciones en la plantilla.
- 12.- El comité de seguridad e higiene analizará todas las tareas especiales que nos sean solicitadas por el hospital para analizar que riesgos que entrañan y la empresa presentará un plan de evaluación de riesgos.
- 13.- La empresa convocará al comité para una reunión sobre el servicio médico de la empresa.
- 14.- Se han contratado dos personas para trabajar los fines de semana para cubrir la Reanimación de Urgencias.
- 15.- Se solicita a la Empresa que solicite al Hospital, targetas de parking para los trabajadores de la plantilla.

[Firmas de los representantes del Comité de Empresa y la Empresa]

URBASER, S.A. Avda. de Tenerife, 4-6 - 28700 San Sebastián de los Reyes (Madrid) - Tel61. (91) 583 30 00

ACTA DE REUNION DE COMITÉ DE EMPRESA - URBASER
Hospitalet, 9 de Abril de 1987

Asistentes:

Representantes Comité Empresa:

- Ana Calzado
- Carmen Gómez
- Angeles Gómez
- Carmen Almizante
- Elvira Mayorga
- Antonia Valencia
- Concepción Salmerón
- Ana Broch
- Gumersindo Del Hoyo
- Rafaela Berman

Asesora sindical:

Representantes URBASER S.A.:

- Emilio Cereijo

Puntos tratados:

1. Se lee y aprueba el acta de la reunión anterior.

2. Mejoras sala reuniones Comité.

3. Categoría de conductor Rafael Méndez. *Mataueros*

4. Las personas que estén realizando tareas de limpieza de cristales, abrillantado de suelos tendrán la categoría correspondiente a los trabajos realizados.

5. Cerrar vestuarios.

6. La paga extra de Navidad tendrá efecto de devengo del 1 de Enero al 31 de Diciembre y se pagará en la fecha estipulada según convenio.

7. La paga de Beneficios tendrá efecto de devengo del 1 de Abril al 31 de Marzo, y se pagará tal como indica el convenio.

8. Se realizarán talleres de mejora según el documento presentado al Comité.

9. La gente que inicie vacaciones el 1 de julio, cobrará la paga de verano junto con la mensualidad de Junio.

10. Se descontará al personal contratado el porcentaje que marca la legislación vigente. (2%)

11. Se hará una reunión entre las personas designados por el Comité y el administrativo de la Empresa para ajustar las retenciones del IRPF.

Elvira Mayorga *Maria Gomez*

[Signature]

Salmeron

Ch. M. Calzado

**REUNIÓN CON LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA URBASER, S.A
EN EL HOSPITAL DE BELVITGE.**

ASISTENTES POR LA EMPRESA
Emilio Cercijo, Jefe de Servicio

ASISTENTES POR EL COMITÉ
Elvira Mayorga, Carmen Almirante,
Ángeles Gómez, Antonia Valencia,
Conchi Salmerón, Ana Broch,
Ana Mª Calzado,
Gumersindo del Hoyo,
Carmen Díaz, Carmen Gorriz,

POR EL SINDICATO CC.OO.
Rafí Bergman, Inés Núñez.

POR EL SINDICATO U.G.T.
Manel Fernández.

ACTA

En el local del Comité, siendo las 10 h. del día
21 de Octubre de 1997 Se reúnen las partes
Reseñadas al margen, para tratar los siguientes
puntos.

1º DÍAS PERSONALES

La empresa concederá dos días mas para asuntos
propios, a cada trabajador, a partir de Enero de
1998, quedando así, con cuatro días.
Así mismo concederá un día mas a partir de
Enero de 1999, quedando en cinco días
personales para cada trabajador de la plantilla.

DISTRIBUCIÓN DE LOS DÍAS PERSONALES Y COMPENSATORIOS

Los días compensatorios se distribuirán de la siguiente forma. Tres días compensatorios se fijarán en
Lunes, siempre que el descanso semanal sea en viernes. Los dos días restantes se disfrutaran a petición del
trabajador.

En los días laborables solo se podrán disfrutar días compensatorios o personales de la siguiente forma:

Turno de mañana máximo tres personas.

Turno de tarde máximo dos personas.

Turno de noche máximo una persona.

2º PLUS FESTIVO

El plus Locomoción, pasará al plus Festivo, quedando el plus Festivo en 8.519 pts por trabajador y
festivo trabajado.

3º PLUS TRANSPORTE

El plus Transporte quedará tal y como se venia percibiendo, en quince mensualidades.

4º REVISIÓN MEDICA

Todos los trabajadores que deseen hacerse la revisión médica, pasarán por la mutua en horas de trabajo,
antes de final de año.

La Empresa fijará los días.

5º CONTRATOS

Para cubrir el Absentismo, la Empresa realizará contratos de Interinidad. Entregando las copias básicas al
comité en el plazo legal.

Leída el acta y en prueba de conformidad firman los asistentes.

(Firmas manuscritas de los asistentes)

REUNIÓN DE COMITÉ Y EMPRESA URENSER S.A. BELUNAC

Borrador Provisional

ASISTENTES POR LA

EMPRESA

- Emilio Caejo
- Juan José Quar.

ASISTENTES POR LA

COMITÉ:

Elvira Mayorga Cordero Alvarado.
Yolanda Utrera - Alex Broch.
Alejandro Gómez, Guchi Soluano.
Ana M^{te} Calacoba, Guzmán del Hoyo.
Cordero Díaz.

ASISTENTES POR CC.OO.

Rafael Borja y Luis Ninos.

ACTA

Reunidos en el local del comité
a 28 de Noviembre de 1997

Las partes reunidas al trabajo
acordaron:

1^o MODIFICACIÓN DEL CALENDARIO
LABORAL.

Donó inicio este calendario el
primer día 4 de Enero, con
un periodo de prueba ^{del 78} ~~de 12~~ ^{durante} ~~de~~ ^{en}
tres. Si en este periodo de prueba
la alguna de las partes no
estuviera conforme se volverá
al calendario actual, o se volverá
rápido en negociaciones.

Bases del calendario:

1^o Será opcional a no trabajar en domingo y festivos.

2^o Trabajadores de lunes a Domingo 7 horas diarias de 7h. a
2h., de 2h. a 9h. para el turno de día. Festivos alternos

que su descanso compensatorio rotativo de lunes a viernes y
el sábado siguiente. Los festivos extraordinarios también tendrán
su descanso compensatorio. Los Trabajadores del turno de Noche
entraron a trabajar de 21h. a 7h. de la mañana, con turno
alternativo y ambos casos doubling lunes y viernes, descanso.

Compensatorio al festivo trabajado.

3° Los Trabajadores de Lunes a Viernes: Jornada de 7h. diarias

Los Trabajadores de trabajadores que plus por esta jornada
incluyen un plus del 10% del salario base. Plus pagado
por 12 mensualidades

4° La Empresa propone compensatorio en dinero por 12 meses
que para poder dar lugar a este acuerdo.

5° En caso de que las renuncias aumentadas, se volvieran a
reunir las partes para acordar un nuevo sistema con cambios
de fin de semana.

6° Los descansos compensatorios de los festivos
de los días festivos trabajados que serán
fijados en el calendario. Y se compensarán
un al mes excepto los dos meses de
vacaciones.

El día 11 de Agosto

Just Valenciano

Comité Asesor

Elvira M. yorge

REUNIÓN CON LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA Y EL COMITÉ
DE TRABAJADORES EN EL HOSPITAL DE BELVITGE.
ASISTENTES POR LA EMPRESA URBASER S.A.
Donat Zorigoza.

ASISTENTES POR EL COMITÉ
Elvira Matxaga, Angeles Góñez.
Aina Broch. Aina M^a Calzado.
Carmen Góñez, Gumarsido del Hoyo.
Antonia Valero. Carmen Díez.
ASISTENTES POR CC.OO.
Javier Martínez.

ASISTENTES POR ~~CC.OO~~

ACTA

Reunión en el local del
Comité a 2 de febrero de
1998. Las partes reunidas
al orden acordar:

1^a CONVENIR PARA EL FIN DE
SEMANA.

Donat plantea los trabajos
que necesita para el fin de
semana. Los trabajos para el
fin de semana y lo para todo.

La Empresa plantea que los socios han de ser fijos.
El Comité propone que los trabajadores serán indefinidos el
resto que necesita la Empresa, como contrato temporal de
6 meses; La Empresa dice que si. Donat dice:
que los trabajadores de fin de semana no cobren más
festeiro.

Donat: Plantea los trabajos de fin de semana han de
cobrar proporcional a las horas que trabaja la plantilla en
este centro. Partiendo de la base del planteamiento de
la Empresa crear un plus festeiro, como los festeiros
de la Ulla de tres. Un plus compensatorio al

Festivo trabajado de: Los festivos oto (modia de los)
dado entre 11 usualidades.

La Empresa se estudiará la propuesta de Jovier. y
del parte.

En prueba de conformidad firme los asistentes.

~~Andrés~~

~~Carla Valencia~~

~~Maria~~
Maria Gomez

~~Carmon Gomez~~

Ana M^a ~~Cardo~~

Ana Broch

~~AT~~

~~L. Gomez~~

~~Elvira Mayorga~~

REUNIÓN CON LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA URBASER S.A. Y EL COMITÉ DE TRABAJADORES/AS DEL HOSPITAL DE BELLVITGE.

ASISTENTES POR LA DIRECCION DE LA EMPRESA:
Sr. David Zaragoza.

ASISTENTES POR EL COMITÉ:

Sra. Elvira Mayorga,
Sra. Antonia Valencia,
Sra. Angeles Gómez,
Sra. Ana M^a Calzado,
Sra. Carmen Gómez,
Sr. Gumersindo del Hoyo.

ASISTENTES POR EL SINDICATO CC.OO.

Sra. Rafaela Bergman,
Sra. Inés Núñez,
Sr. Javier Martínez.

ACTA

Reunidos en el local del comité a día 16 de febrero de 1998, las partes citadas anteriormente acuerdan:

1ª MODIFICACION DEL CALENDARIO LABORAL.

- Dará su inicio el día 2 de febrero de 1998, con un periodo de un mes para posibles rectificaciones, a partir de ese momento queda consolidada la modificación del calendario laboral.

2ª BASES DEL CALENDARIO:

- Renuncia a los festivos opcional.

- Trabajadores/as de Lunes a Viernes, Trabajadores/as de Lunes a Domingo, Trabajadores/as con la media de tres (el calendario actual).

- Trabajadores/as de Lunes a Domingo:

La jornada de estos trabajadores/as será de siete horas diarias, es decir de siete a catorce (turno mañana) de catorce a veintiuna (turno tarde). Trabajando un fin de semana si y otro no. Tendrán su descanso compensatorio al Domingo trabajado rotativo de Martes a Viernes y el Sábado siguiente. Los festivos entre semanales también tendrán su descanso compensatorio, quedando fijados en el calendario. Se concederán uno por mes excepto los meses de vacaciones.

Los trabajadores/as del turno noche que opten por esta modalidad su jornada laboral será de las veintiuna horas a las siete de la mañana del día siguiente. Una semana trabajarán tres días y la otra cuatro, en ambos casos repetirán jornada el Jueves y el Viernes descansando Sábado y Domingo. De igual modo tendrán su descanso compensatorio al festivo trabajado.

- Trabajadores de Lunes a Viernes:

Su jornada laboral será de siete horas diarias, de siete a catorce (turno mañana), de catorce a veintiuna (turno de tarde). Los trabajadores/as que opten por esta modalidad, tendrán un plus del 10% del Salario Base por doce mensualidades, llamado Plus Especial.

- Trabajadores/as con el calendario actual:

La empresa acepta mantener el calendario actual para el trabajador/a que lo solicite.

Todos los trabajadores/as que opten por esta modalidad, se quedan con las condiciones del calendario en funciones.

3ª FESTIVOS

A partir de que esta modalidad de calendario entre en funciones, cada trabajador/a solo podrá trabajar los Festivos y Domingos que le correspondan por el calendario laboral.

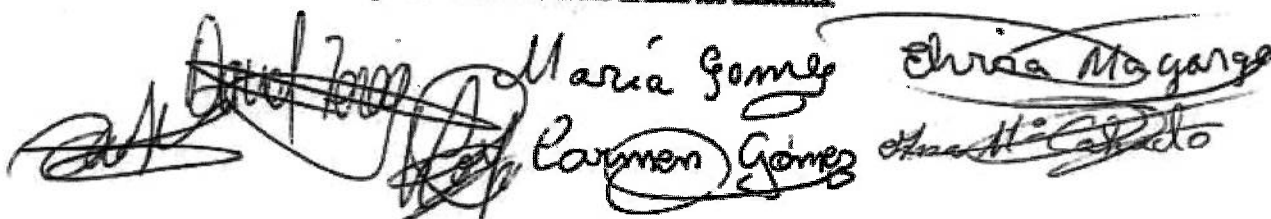
4ª CONTRATOS

A partir del 1 de Julio de 1998 los trabajadores/as contratados fijos indefinidos para el fin de semana y festivos, cobrarán un plus llamado Compensatorio que asciende a un global de dos millones trescientas mil pesetas anuales, repartido en un total de doce trabajadores/as.

5ª ACUERDO

Todos los puntos de esta acta, sólo serán aplicados a los trabajadores de este centro, Hospital Principes de España de Bellvitge.

6ª Leída el acta en prueba de conformidad firman los asistentes.


The block contains several handwritten signatures. From left to right, they appear to be: a signature that looks like 'David Zaragoza', a signature that looks like 'Elvira Mayorga', a signature that looks like 'Carmen Gómez', and a signature that looks like 'Ana M. Calzado'. There are also some other less legible signatures and initials.

REUNIÓN CON LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA UNIVERSARIA
EN EL HOSPITAL DE BELURGE.

ACTA

ASISTENTES POR LA
EMPRESA

Doris Zargem
Andrés Piquen

ASISTENTES POR EL
COMITÉ.

Clara Mayorga
Aurora Valencia
Alejandro Gomez
Ana Broch.
Ana M.º Galzodo
Gumersindo del Hoyo.

ASISTENTES POR UCO.
Robt Bygones Juan Nün
y Javier Martinez

Reunidos en el local del
Comité a día 14 de Mayo de 1998
para tratar los siguientes puntos
Primer

LA EMPRESA ENTREGA LOS SERVICIOS
ENCARGO DEL CALENDARIO

Todos los trabajadores que están
trabajando han elegido el tipo
de calendario que quieren.
las dos opciones del acta
28 de Noviembre 97 y una tercera
propuesta por la Empresa quedase
como está. Con la mitad de los
Trabajadores de lunes a Domingo 42
Trabajadores de lunes a viernes 53
Trabajadores que están 65.

Con este resultado el Comité hará una asamblea el día 22/1/98
Para informar a los trabajadores

Segundo Aurora Valencia. Sobre la Revisión Matemática, los
Zucos que los deuen, También el Sr. Jose Ramon Cruz
Sobre el total de trabajos de deuen por el invierno
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12

Tercero

Los Contratos de Suplenos. el Comité Solicita respetar las actas firmados por los trabajadores del Centro antes de contratar gente nueva.

La Empresa David dice se hará una lista con todos los familiares suplenos. Cuando estas trabajando los suplenos.

Quarto

Contratos de Juan de Dios. de las habitaciones familiares de la plantación que quieren trabajar en Juan de Dios. Se hará un sorteo para cubrir el Juan de Dios.

Quinto.

Plus locación. La empresa dice que si que se pasara a Potózer desde la fecha del acta. Septiembre de 97.

Sexto Material Nopas para realizar el bandedo kinande. el Comité Solicita el material para el 1 de febrero el inicio del calendario.

Leído el acta en prueba de conformidad

Leído las actas anteriores.

Quia Brock

elma 11^{ta} C. alvicio

elvia magango

María Gómez

**REUNIO DE COMITÉ Y EMPRESA URBASER, S.A. EN EL HOSPITAL
PRINCIPES DE EMPAÑA DE BELLVITGE.**

ASISTENTES POR LA EMPRESA
David Zaragoza.

ASISTENTES POR EL COMITE

Elvira Mayorga, Antonia Valencia,
Carmen Górriz, Angeles Gómez,
Carmen Almirante, Carmen Díaz,
Gumersindo del Hoyo y Isaac Osuna.

ACTA

Reunidos en el local del comité a día 3 de abril de 1998, para tratar los siguientes puntos:

1º Contratos de Interinidad:

La Empresa mantendrá el cien por cien de la plantilla, con contratos de interinidad.

2º Cobro de contratos de fin de semana:

La empresa dice: mientras estén los trabajadores/as con contrato temporal cobrarán por día trabajado, cuando pasen a contratos Indefinidos cobrarán todos los días igual por horas/mes. Según contrato.

3º Cambios de turno:

La empresa propone que todos los trabajadores del turno de día que pidan pasar al turno de noche, tendrá que ser a jornada de lunes a viernes, con el plus renuncia y la nocturnidad.

4º Categoría para los trabajadores:

Propuesta del comité: todos los trabajares hombres pasarán a la categoría de Especialistas cobrando la diferencia por categoría y el plus peligrosidad.

Los trabajadores afectados renunciarán al plus Especial.

Se adjunta la lista con los nombres de los trabajadores.

La empresa se lo estudiará.

5º Renuncias a los festivos:

La empresa dice que para el verano.

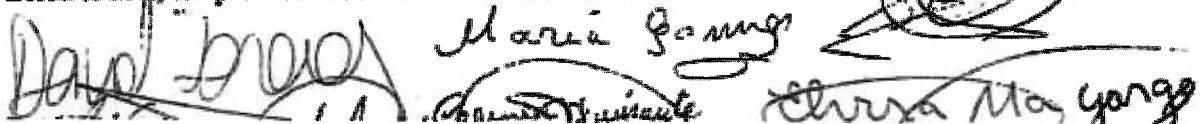
6º Tarjetas del parking:

El comité solicita que los trabajadores que no usan la tarjeta, o no están en el centro trabajando, devuelvan la tarjeta para que la pueda usar otro compañero.

7º Ropa y calzado:

El comité solicita la entrega de la ropa y el calzado lo antes posible.

Leída el acta, en prueba de conformidad firman los asistentes.

The block contains several handwritten signatures in black ink. From left to right, they appear to be: 'David Zaragoza', 'Maria Gorriz', 'Carmen Almirante', and 'Elvira Mayorga'. There is also a large, stylized signature that looks like 'Isaac Osuna' or similar, and another signature that is partially obscured and difficult to read.

REUNION DE COMITÉ Y EMPRESA UREASER S.A.

ASISTEN POR LA EMPRESA

- Sr. David Zaragoza

ASISTEN POR EL COMITE

- Elvira Mayorga
- Antonia Valencia
- Angeles Gómez
- Carmen Almirante
- Gumasindo Del Hoyo
- Isaac Osuna
- Fernando Espejo

Reunidos en el local del Comité a 24.4.98 para tratar de los siguientes puntos:

1. Contratos de Interinidad al Acta anterior.

Respuesta de la Empresa. Se realizarán el mes siguiente.

2. Dos trabajadores realizan la jornada de 40 horas, respuesta de la Empresa, los trabajadores así lo aceptan.

3. Cobro de los fines de semana.

Se acepta tal cual se espuso en el acuerdo anterior.

4. La Empresa no conoce que ha se haya decidido que trabajadores serán fijos los fines de semana.

5. Cambio de turno. Todos los trabajadores tendrán que pasar al turno de noche de lunes a viernes, el Comité no está de acuerdo.

6. Categoría de Especialistas para todos los hombres, con las subidas correspondientes en todos los pluses, etc.

7. Todos los trabajadores que vengan al Centro a trabajar y lleven coche tendrán su tarjeta intrasferible.

8. Contenedores los compra el hospital.

9. Trajes, o uniformes, la petición está hecha.

10. Las mesitas, se limpiaran, si el enfermo o su familia retiran sus objetos personales.

Leida el Acta, y en prueba de conformidad firman los asistentes.

[Firmas manuscritas]

REUNION DE LAS EMPRESA URBASER, S.A. Y EL COMITE DE
TRABAJADORES DEL HOSPITAL DE BELLVITGE, EN LOS LOCALES DEL
COMITE EL DIA 29 DE JUNIO DE 1988.

ASISTENTES EMPRESA.

SR. DAVID ZARAGOZA
SR. JOSE ANTONIO

ASISTENTES COMITE.

ANA M^a CALZADO (CC.OO.)
ELVIRA MAYORGA (CC.OO.)
ANTONIA VALENCIA (CC.OO.)
CARMEN ALMIRANTE (CC.OO.)
FERNANDA ESPEJO (CC.OO.)
GUMERSINDO DEL HOYO (CC.OO.)
ISAAC OSUNA (CC.OO.)
M^a CARMEN DIAZ (UGT)

Las partes citadas anteriormente acuerdan:

- 1.- Que Susana Franco al finalizar su contrato de interinidad pasará a ser fija de plantilla en el Centro.
- 2.- Que M^a José Quintana desde el día 01-07-88 será fija de plantilla.
- 3.- El Comité llega junto con la Empresa al acuerdo que antes de trasladar a a los trabajadores de otros Centros antes cubrirá nuestras vacantes con el personal que tenemos en lista.
- 4.- La baja por I.T. de Josefa Cánovas la cubrirá Isabel fernández con un contrato de interinaje.
- 5.- La baja por I.T. de José Aguas la cubrirá David Rodrigue con un contrato de interinaje.

[Handwritten signatures and names]
David Zaragoza
Antonio Valencia
Carmen Almira
Fernanda Espejo
Gumersindo del Hoyo
Isaac Osuna
M^a Carmen Diaz
Maria Gomez
Elvira Mayorga
Isabel Fernandez
David Rodriguez

ACTA LEVANTADA EN

Hospitales, a 30 de Octubre de 1998

Reunión en el Hospital de Bellvite, los representantes de la Empresa y el Comité, siendo las 13:00 del día 30 de Octubre

Por la empresa:

D. José Antonio
D. David Zaragoza

Por el Comité de Empresa

Dña. Fernanda Espejo
Dña. Carmen Almirante Reche
Dña. Ana M^a Calzado Juárez
D. Gumersindo del Hollo
Dña. Carmen Gómez Gorriz
Dña. Elvira Mayorga
Dña. Antonia Valencia Calvo
Dña. Carmen Díaz
Sr. Isaac

Por el sindicato

Sr. Javier Martinez (C.C.O.O.)

1º.- El 1 de Noviembre de 1998 entra en vigor el cambio de calendarios de los trabajadores que lo habían solicitado anteriormente.

2º.- Antes de finalizar el año 1998 la empresa se compromete a cubrir las vacantes producidas en la plantilla por jubilación, larga enfermedad, excedencia y accidente laboral, con los cinco trabajadores siguientes:

- Rafael Vera
- Joaquín Bas
- Ángel González
- David Rodríguez
- Paquita Núñez

3º.- La empresa se compromete a hacer fijos antes de finalizar el año a los trabajadores de fin de semana que quedan y que empezaron a trabajar el 2 de Febrero de 1998.

4º.- Las listas de espera de nuestros contratos se regirán por los siguientes criterios:

- Contratos de fin de semana, por orden de antigüedad del familiar que trabaja fijo en

5°.- A partir del 1 de Enero de 1999 para cubrir las bajas de los trabajadores de jornada completa se realizarán con los siguientes criterios alternativos:

- Los trabajadores de fin de semana fijos impares por orden de antigüedad de su contrato
- Los trabajadores pares por orden de antigüedad de su familiar

6°.- Los contratos de suplencia de los trabajadores de jornada completa se regirán por la actual lista, que presentará el Comité de Empresa a la empresa.

7°.- a) Desde el mes de Noviembre de 1998 se recuerda a los trabajadores de fin de semana fijos que cobrarán el salario todos los meses igual

b) Todos los trabajadores de fin de semana cobrarán un plus cotizable de 5.000 pta., por doce mensualidades

c) Los trabajadores de fin de semana fijos cobrarán los atrasos desde el mes de Septiembre.

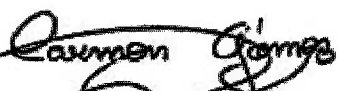
8°.- Antes de Febrero del año 1999 la empresa y el Comité negociarán el pase a fijos y un incremento en el plus de los trabajadores de fin de semana; hasta esa fecha los trabajadores de fin de semana eventuales se les garantiza la prórroga de los contratos.







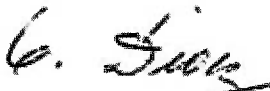






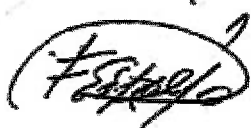












**ACTA REUNIÓN CON LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA URBASER, S.A. Y
EL COMITÉ DE EMPRESA.**

Asistentes:

Empresa URBASER, S.A.: Jaime Galán
Albert Daniel

Comité de Empresa: Ana Calzado
Carmen Almirante
Antonia Valencia
Elvira Mayorga
Isaac Osuna (Delegado)
Concepción Salmerón
Carmen Díaz
Eva Mariño (Delegada)
Isabel Alvarez

Reunidos en el local del comité a día 26 de Enero de 2000, las partes citadas tratan los siguientes puntos:

- 1.- Las vacaciones se escogerán libremente en el periodo vacacional (Agosto)
- 2.- Los monitores TV los limpiarán a partir de la categoría de Peones Especialistas y Superiores.
- 3.- Habrán 6 días personales, antes del día 1/12/00 se tendrán que hacer 4 días personales.
Durante los puentes coger 5 operarios en turno de la mañana, 3 en turno de tarde y 1 en turno noche.
- 4.- Hasta el nuevo concurso la Empresa ofrece los finiquitos a posibles jubilaciones.
- 5.- El Comité negociará la posibilidad de incluir los anoraks para todo el personal en el tema vestuario.
- 6.- La Empresa comenta que los zuecos que faltan por repartir, llegarán el 31/01/00 y los empezará a repartir al día siguiente.
- 7.- La Empresa estudiará la forma de repartir el material para el turno de la tarde.
- 8.- Se repartirá el vestuario al personal de fin de semana que le falte.
- 9.- Los plusos de alto riesgo están incluidos en el plus Hospitalario, por lo que el personal de fin de semana ya lo cobra.
- 10.- Leída el acta en prueba de conformidad firman los asistentes.

Isabel Alvarez

Elvira Mayorga
Isaac Osuna

Carmen Almirante

ACTA DE REUNIÓN ENTRE LA EMPRESA URBASER, S.A. Y EL COMITÉ DE EMPRESA

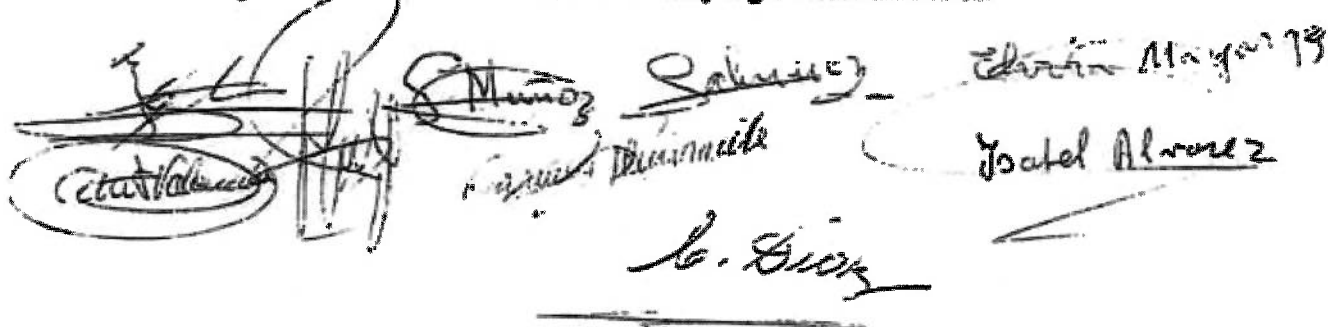
Reunidos en el Hospital Príncipes de España. Los representantes de la Empresa URBASER, S.A. y el comité a 17 de Febrero de 2000.

Jaime Galán
Gumersino del Hoyo
Antonia Valencia
Carmen Almirante
Elvira Mayorga
Issac Osuna
Isabel Alvarez
Eva Mariño
Gerardo Muñoz
Concepción Salmeron
Carmen Diaz

Se informa de los siguientes puntos:

- 1) Se acuerda que a partir del mes de Junio de 2000, se cobrará la antigüedad por trienios y siendo este el 5 % del salario base
- 2) Todo trabajador que el día 29 de febrero de 2000 realice su jornada laboral en el centro, disfrutará de un día de descanso de la siguiente forma:
 - La empresa realizará una lista del personal por orden de antigüedad del trabajador.
 - Si el día de disfrutar el descanso el trabajador le coincide con un día suyo (vacaciones, día por domingo trabajado), pasará a realizarlo el primer día libre de la última fecha puesta por la empresa.
 - No se podrá cambiar dicho día.
- 3) El Comité pide el aumento del 20 % del Plus Asistencia, la empresa contesta que se lo estudiará.

Sin más que añadir se levanta la sesión en fecha y lugar arriba indicados.


The block contains several handwritten signatures. From left to right, they appear to be: a signature that looks like 'C. Valencia', a signature that looks like 'G. Muñoz', a signature that looks like 'Salmeron', a signature that looks like 'Elvira Mayorga', a signature that looks like 'Isabel Alvarez', and a signature that looks like 'C. Diaz'. There are also some other illegible signatures and marks.

ACTA DE ACUERDO ENTRE EL COMITÉ DE LIMPIEZA DE LA CIUDAD
SANITARIA Y UNIVERSITARIA DE BELLVITGE Y UTE CLECEGESTIÓ.

Asistentes por parte de UTE CLECEGESTIÓ

Sr. Marcel Borrás i Simon
Sra. Anna Calvo i Grifón

Asistentes por parte del Comité:

Sra. Elvira Mayorga Palma, Sra. Carmen Almirante Reche, Sra. Antonia Valencia Calvo, Sr. Gumersindo del Hoyo Collado, Sra. Concepción Salmerón Nicol, Sr. Gerardo Muñoz quevedo, Sra. Isabel Álvarez Reina,

Asistentes como delegados sindicales:

Sr. Isaac Osuna Rodríguez (CC.OO.)
Sra. Eva Mariño Servet (UGT)

Reunidos en el centro de trabajo, el día 10 de Octubre de 2.000, a las 12 horas, ambas representaciones acuerdan como un todo en la negociación, no teniendo valor los acuerdos sobre temas parciales.

PRIMERO: Se facilitarán los uniformes que quedan pendientes de entrega, incluidos los canguros.

SEGUNDO: Se planificará de acuerdo con la Mutua Universal, los días en los que se hagan la Revisión Médica este año.

TERCERO: La furgoneta se revisará, material, carros y contenedores de cocina la responsable es la Sra. Rosa.

CUARTO: Se colgará una lista para que el personal que quiera cambiarse de calendario de Lunes a Domingo pasando de Lunes a Viernes pueda hacerlo cuando los turnos festivos queden cubiertos, de acuerdo con el estudio que efectue Ute Clecegestió.

QUINTO: Se aprueba por Ute Clecegestió el ascenso de categoría del personal fijo a la fecha de la firma de esta acta de Limpiador/a a Peón Especializado/a .
De este modo queda resuelto de forma amistosa la denuncia en relación a la discriminación en el ascenso presentado ante la Inspección de Trabajo.
Por lo que el comité se compromete a informar a la Inspección del acuerdo habido y

Solicitar el archivo de la denuncia al Departament de Treball.

Tendrán derecho al ascenso automático de categoría cuando el trabajador/a pase a ser fijo de plantilla, por lo que los contratados Eventuales e Interinos lo serán con la categoría de Limpiador/a.

El coste económico de estos ascensos de categoría le suponen a la empresa un coste superior a los 10 millones de pesetas/año.

SEXTO: Ambas partes acuerdan se de cumplimiento de la ley de minusválido tal como lo especifica la Legislación laboral vigente que corresponde al 2% de la plantilla que equivale actualmente a 5 personas, las cuales tendrán los mismos derechos de contratación que tiene el resto del personal.

SÉPTIMO: Se acuerdo que el personal que interpuso demanda por despido ante el juzgado de lo social pasará a fijo de plantilla a la firma de esta Acta, cubriendo la plaza del turno que la empresa considere necesario, siendo los siguientes trabajadores los afectados:

Susana Barrientos Castell, Maria del Campo Espinar Borrego, Rosario Monreal Coronado, Mercedes Barberá Escrich, Maria Cinta Lleixa Sebastiá Raul Garcia Almirante.

También se ampliará el contrato de fin de semana a jornada completa a tres trabajadores que les corresponda por orden de lista.

OCTAVO: A partir de la firma de esta acta toda incorporación al turno de noche del personal fijo de plantilla se llevará a cabo en turnos de Lunes a Viernes de 7 horas diarias, en lugar de las 10 horas que se ha venido realizando hasta la actualidad.

NOVENO: El periodo vacacional para el próximo año el comité y la empresa se comprometen a negociar la contratación, de acuerdo con las necesidades que el cliente requiera.

DÉCIMO: Las solicitudes de cambio de turno que se presenten serán examinadas por Ute Clecegestió.

ONCEAVO: Se efectuará un calendario para el disfrute de los días personales por parte de la plantilla, de tal manera que cuando el disfrute coincida con un "puente" se disfrute de forma rotatoria por el personal, afín de que las mismas personas no acumulen siempre esos días de disfrute.

DOCEAVO: El I.R.P.F. no descontado en Setiembre la empresa se compromete a que dicho descuento lo realice de forma prorrateada en el resto de los meses del año.

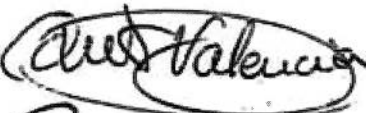
TRECEAVO: Se sustituirán las bajas del personal de plantilla con los canguros de fin de semana mediante calendarios, sin que se pueda pasar de las horas de trabajo máximas que marca la legislación vigente para dichos contratos, no obstante las trabajadoras que están actualmente realizando suplencias podrán seguir realizándolas, siendo las siguientes trabajadoras:

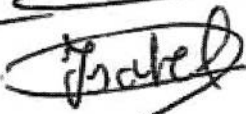
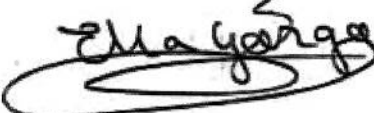
Teresa Berrocal, Pilar Escribano, Marta Fernández, Maria del Camino Valera, Rosa Fernández, Margarita González y José López.

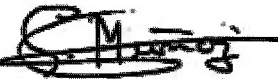
Respecto al punto Quinto la empresa manifiesta que verificará la posibilidad de archivo en el Departament de Treball antes de la firma.

Ambas partes manifiestan la voluntad de solucionar los conflictos a través del diálogo y la buena fe en las relaciones laborales.

Firmando en conformidad,





UTE Clasegestió
C/ FERRERES, 11 - 08013 CALLEJÓN
Tel. 93 212 86 86 - Tel. y Fax 93 213 97 26

ACTA DE REUNIÓN

Reunidos, el día 23 de Enero del 2002, en el centro de trabajo de HOSPITAL PRINCIPES DE ESPAÑA (HOSPITAL DE BELLVITGE) cuando son las 11:00 horas, siendo los asistentes:

POR LA REPRESENTACIÓN DEL COMITÉ DE EMPRESA:

Carmen Almirante Reche
Elvira Mayorga Parma
Antonia Valencia Calvo
Gumersindo del Hoyo Collado
Gerardo Muñoz Quevedo

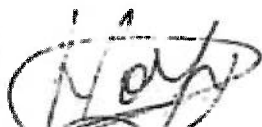
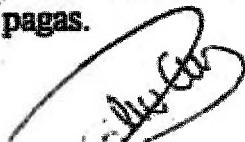
POR UTECLECEGESTIO:

Aldo Osorio Maturana
Helena Izquierdo Bernadaus
Anna Calvo Grifón

AMBAS PARTES ACUERDAN:

PRIMERO: Que en fecha 15 de enero de 2002 se firmó un acuerdo de desconvocatoria de huelga, siendo el presente acta la plasmación de los acuerdos alcanzados y que son los que seguidamente se desarrollan.

SEGUNDO: PLUS ASISTENCIA. Se aprueba un incremento para el año 2.002 de 2.500 pesetas mensuales (15,02 €) en este concepto, para el personal a jornada completa y en cuantía proporcional al personal a jornada parcial. Dicho incremento se aplicará en las doce mensualidades y en las dos pagas extras de verano y navidad en cuantía completa, de acuerdo con lo establecido en el art. 74 del convenio colectivo aplicable relativo a gratificaciones. Para el año 2.003 se cobrará en cuantía completa para las tres pagas.



TERCERO: Abonar un total de 15.000.- pesetas anuales máximas (90,15€), al personal de jornada completa, en concepto de calidad del servicio, mediante dos pagos, uno en el mes de junio (7.500 pesetas) y otro en el mes de diciembre (7.500 pesetas) que contabilizarán la calidad del período de 1 de diciembre del 2001 a 30 de noviembre del 2002, de acuerdo con el cálculo del anexo I de esta acta.

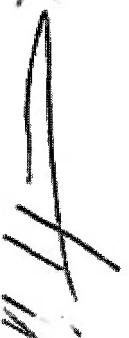
El personal que no trabaje un año natural completo percibirá el plus proporcionalmente a los meses trabajados. El personal a tiempo parcial percibirá el plus en proporción a la jornada trabajada.

En el caso de que en el Pliego de Condiciones se modifiquen los criterios de calidad, la forma de cálculo de este incentivo se adaptará al nuevo pliego de condiciones.

CUARTO.- Abonar un total de 20.000.- pesetas anuales máximas, al personal de jornada completa en concepto de no absentismo, que se percibirá en la paga extra de verano y en la paga extra de navidad. En la paga extra de verano se anticiparán 10.000.- pesetas al personal que haya generado derecho a la percepción del plus, y en la paga de navidad se calculará el total generado en el período diciembre de 2.001 a noviembre de 2.002, regularizándose el anticipo ya cobrado.

Dicho concepto gratificará el no-absentismo de la plantilla en el período de 1 de diciembre del 2001 a 30 de noviembre del 2002. El baremo que establece las condiciones para el abono de este concepto se incorpora como anexo II de este acta.

 El personal que no trabaje un año completo de devengo percibirá el plus proporcionalmente a los meses trabajados. El personal a tiempo parcial percibirá el plus en proporción a la jornada trabajada.

 **QUINTO.-** Se establece entre ambas partes un período de 2 años, a partir de la fecha de firma de este acuerdo, en el cual se mantendrá PAZ SOCIAL en el centro, entendiéndose que la misma hace referencia, a la no-reivindicación de nuevos incrementos económicos y laborales, a excepción de las subidas que estipule el convenio colectivo de limpieza de edificios y locales para la provincia de Barcelona. El incumplimiento de este acuerdo se entenderá como una alteración de lo pactado dentro del período de vigencia de este pacto colectivo, pudiendo UTECLECEGESTIO paralizar la aplicación de este acta en el caso de que eso ocurra.



Firmando ambas partes en conformidad,

Carlos Quiroga

Dr. C. Quiroga

Dr. M. M. M. M.

Dr. M. M. M. M.

Dr. M. M. M. M.

Dr. M. M. M. M.

Dr. M. M. M. M.

Dr. M. M. M. M.

Clecegestió

INCENTIVO NO ABSENTISMO AÑO 2002

PERIODO DE COMPUTO

DESDE 01 DE DICIEMBRE DE 2001 AL 30 DE NOVIEMBRE DE 2002

JORNADA COMPLETA	40% CANGUROS
---------------------	-----------------

ABSENTISMO POR ENFERMEDAD Y/O ACCIDENTE Y/O FALTAS:

DE 00 A 05 DIAS	100%	20.000 pta	8.000 pta
DE 06 A 20 DIAS	90%	18.000 pta	7.200 pta
DE 21 A 90 DIAS	50%	10.000 pta	4.000 pta
DE 91 A 120 DIAS	10%	2.000 pta	800 pta
MAS DE 121 DIAS	0%	0 pta	0 pta

NOTA: Los días de falta al trabajo se sumarán y se multiplicarán por tres para aplicar la tabla.

Las bajas de enfermedad y/o accidente de 01 a 05 días, cada una, reiterativas, se sumarán y se multiplicarán por tres para aplicar la tabla.

Las bajas de enfermedad y/o accidente de 06 a 15 días, cada una, reiterativas, se sumarán y se multiplicarán por dos para aplicar la tabla.

Barcelona, 23 de Enero de 2002.

Faltas al trabajo no acumulables: Aquel que no tenga concedido un día personal, pero por motivos imponderables no pueda venir a trabajar un día concreto que no sea un puente y preavise la falta de asistencia antes de iniciar la jornada de trabajo, podrá utilizar un día personal, sin que se considere falta a los efectos de este cálculo. Por no acumulable se entienden días no seguidos.

	TOTAL	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	TOTAL
ENERO FEBRERO MARZO ABRIL MAYO JUNIO								

.. (MÍNIMO 15 DENTRO STANDARD)

NOTES

4.1 ANGIOLOGIA Y CIR. VASCULAR

Handwritten signatures and stamps:

- Top signature: *[Illegible]*
- Middle signature: *[Illegible]*
- Bottom signature: *[Illegible]*
- Stamp: *Carson Phillips*
- Text: *Elora Mang*
- Text: *[Illegible]*

MÍNIMO DE 28 DENTRO ESTÁNDAR)

1007

9

10

Elvira Mayfield
King Charles
B. J.

13

JULIO AGOSTO SEPTIEMBRE OCTUBRE NOVIEMBRE DICIEMBRE 2001

1002

S (MÍNIMO 5 DENTRO STANDARD)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

[illegible]

**ACUERDO DEL COMITÉ DE EMPRESA DEL SERVICIO DE LIMPIEZA DEL
HOSPITAL PRÍNCEPS D'ESPANYA Y LA EMPRESA CLECE. S.A.**

ASISTENTES:

POR EL COMITÉ

- Carmen Almirante
- Antonia Valencia
- Elvira Mayorga
- Fernanda Espejo
- Francisco Arroyo
- Gumersindo del Hoyo

POR LA EMPRESA

- Manuel Serna
- Helena Izquierdo

Reunidos el día 17 de marzo de 2003 en el Hospital Prínceps d'Espanya sito en L'Hospitalet de Llobregat a las 16:00 horas, acuerdan y firman el presente acta en fecha 15 de abril de 2003, en la que

EXPONEN

PRIMERO.- Por parte de la representación de los trabajadores solicitan que se produzca un incremento salarial en los días sueltos que trabajan entre semana el personal de fin de semana. La empresa propone el incremento de un 4%. Su abono se efectuará desde la firma del presente acuerdo.

SEGUNDO.- El comité solicita el complemento por trabajar los días 25-26 de diciembre y 1 de enero para el personal de fin de semana y festivos. La Empresa manifiesta que se abonará dicho complemento para el personal de fin de semana que prestó sus servicios durante dichos días en el año 2002, en la nómina del presente mes en la cuantía de 12,02 euros.

TERCERO.- El comité solicita que se regularice el tema de la antigüedad de los trabajadores, es decir, los afectados con un cuatrienio pasando a trienios, (en concreto de las personas que quedaron comprendidas el devengo de los trienios en el momento del cambio del cálculo de la antigüedad). Por dicho motivo a partir de la firma de este acta se aplicará la antigüedad correspondiente. Por el desajuste económico que esto supone se

acuerda que el vestuario completo de toda la plantilla del centro de trabajo que debe ser entregado de acuerdo a lo que establece el convenio colectivo aplicable, correspondiente al ejercicio del año 2003, no se procederá a su entrega quedando compensado con el abono de la antigüedad anteriormente mencionada.

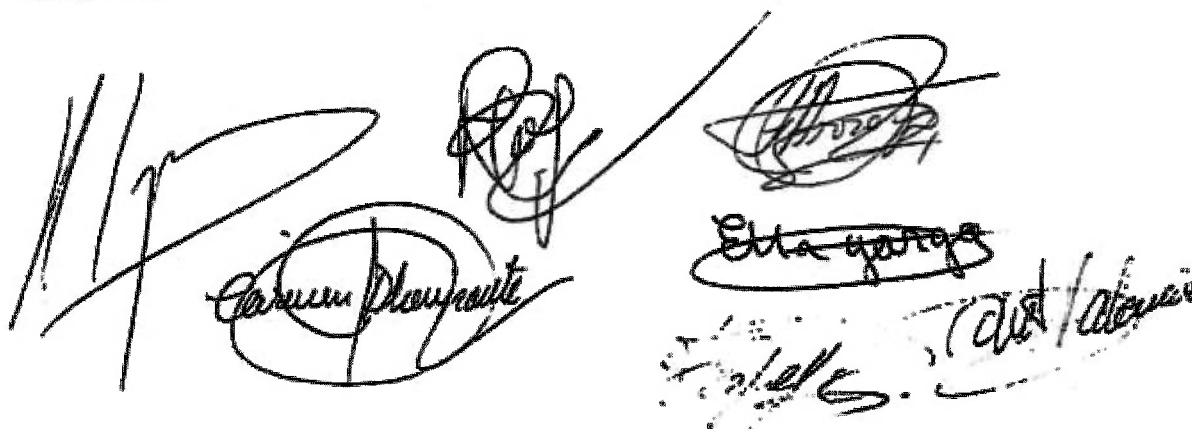
CUARTO.- El Comité solicita que se revise el acuerdo de absentismo y el calidad en cuanto a su aplicación. La Empresa tras revisar el acuerdo de calidad se acuerda el abono de las cantidades no percibidas en el año 2002 en la nómina del mes de marzo de 2003.

QUINTO.- Por parte de los representantes de los trabajadores se solicita que se aplique la subida de convenio a todos los trabajadores y en todos los conceptos. La Empresa manifiesta que se procederá a la aplicación de la subida de convenio a todos los trabajadores del centro de trabajo sobre los conceptos que han sido revisados anualmente y hasta la actualidad con CLECE, S.A. Dicha subida salarial se producirá cuando sea publicada la misma en el Boletín Oficial del Estado.

SEXTO.- El comité solicita que sean cubiertas las bajas largas existentes. La Empresa comunica que se procederá a cubrir la baja de la Sra. Matamoros.

SEPTIMO.- El comité solicita mayor seguridad en los vestuarios sobre todo a partir del incidente surgido a la doctora del centro hospitalario. Ante ello la Empresa comunica que se ha procedido a realizar una carta por parte de la dirección de la Empresa al centro hospitalario para que adopte las medidas de seguridad pertinentes en los vestuarios y departamentos de CLECE, S.A. en el centro de trabajo copia de la cual se hace entrega al comité.

Y en prueba de su conformidad lo firman los asistentes anteriormente mencionados en Hospitalet a 15 de abril de 2003,



The block contains several handwritten signatures. On the left, there are three distinct signatures. In the center, there is a signature that appears to read 'Carmin Planas'. On the right, there is a signature that appears to read 'Ella yanga'. Below these, there are more signatures, including one that appears to read 'C. Matamoros' and another that appears to read 'C. Matamoros'.

**REUNION DEL COMITÉ DE EMPRESA DEL SERVICIO DE LIMPIEZA DEL HOSPITAL
PRINCEPS D'ESPANYA Y LA EMPRESA CLECE, S.A.**

POR EL COMITE:

- CARMEN ALMIRANTE
- ANTONIA VALENCIA
- ELVIRA MAYORGA
- FERNANDA ESPEJO
- FRANCISCO ARROYO
- ISABEL FERNÁNDEZ
- CATALINA ARROYO
- ANGELES LABORDA

POR LA EMPRESA:

- HELENA IZQUIERDO

Reunidos el día 18 de Junio de 2003 en el Hospital de Bellvitge:

El comité solicita que la empresa nos de dos días personales más

A partir del 1 de enero de 2004 dispondremos de un día más y un 2º día mas si se

Reduce el tiempo y las salidas para ir al medico y al especialista. Estos dos días se añadirán a los que ya tenemos consolidados.

Se hará un seguimiento desde el 1 de septiembre hasta finales de diciembre de 2003.

The block contains several handwritten signatures. On the left, there are five signatures, some with names written below them: 'Carmen Almirante', 'Isabel Fernández', and 'Elvira Mayorga'. In the center, there is a signature that appears to be 'Francisco Arroyo'. To the right, there is a large, stylized signature that looks like 'H. Izquierdo'. Further right, there is another signature that appears to be 'Helena Izquierdo'.

REUNION ENTRE LA EMPRESA CLECE Y EL COMITÉ DE EMPRESA

Belvitge a 1 de octubre de 2003.

Por la empresa :
Helena Izquierdo

Por el comité:
Elvira Mayorga
Antonia Valencia
Carmen Almirante
Francisco Arroyo
Isabel Fernández
Catalina Arroyo
Fernanda Espejo

1º Abra 2 listas para apuntarse los días personales en el turno de noche una para el turno de 7 horas y otra para el turno de 10 horas

2 Las personas que estén de baja no entraran en el sorteo de días personales críticos

3º EL Descanso de personas en días críticos puentes etc será para el turno de mañana de 10 personas para el turno de tarde de 5 personas y para el turno de noche de 7 horas 1 persona y para el de 10 horas otra.

4º Para el descanso del personal de fin de semana, se hará una lista y entraran en sorteo todos los festivos críticos



The block contains several handwritten signatures. On the left, there is a large, stylized signature that appears to be 'Helena Izquierdo'. To its right, there are several other signatures, some of which are circled or crossed out. One signature is clearly 'Carmen Almirante'. Another signature is 'Francisco Arroyo'. There are also some illegible signatures and initials scattered around.

Bellvitge, 14/01/04

Reunidos en la sala del comité de Clece asisten :

Por la empresa :

Helena Izquierdo
Fernando Ferri

El comité:

Antonia Valencia
Elvira Mayorga
Fernanda Espejo
Isabel Fernández

Carmen Almirante
Francisco Arroyo
Catalina Arroyo

La empresa y el comité tras recibir reiteradas reclamaciones del personal de fin de semana en relación al tema de los familiares y otros temas, el comité convoca una asamblea el día 10/01/04 con todos los turnos en la cual se acordó por mayoría absoluta lo siguiente:

- Que el personal de fin de semana con fecha de antigüedad del año 2000 fueran las primeras en pasar a la plantilla ya que la lista de familiares no tenía antigüedad suficiente y se veía injusto esta situación.
- Que todo trabajador de fin de semana que su familiar no haya renunciado a los festivos pasará por su fecha de antigüedad y no como familiar ya que el trabajador que no renuncia a los festivos no genera familia tal y como se especifica en el acuerdo de la renuncia de los calendarios.
- Que la empresa cubriera con el personal de fin de semana las bajas largas a lo cual la empresa contesta que no puede cubrirlas ya que está en espera de que el tribunal medico conteste de la incapacidad o no de la trabajadora que está de baja.

Sin mas que añadir y con la conformidad de todos se procederá a su firma.

Isabel Fernández
Catalina Arroyo
Elvira Mayorga
Francisco Arroyo
Fernanda Espejo
Carmen Almirante

Bellvitge 4/3/04

Reunion con la empresa Clece y el comité del Hospital de Bellvitge

Asistente

Por la empresa

Por el comitee

Helena Izquierdo

Elvira Mayorga Carmen Almirante

Fernando Ferri

Antonia Valencia Francisco Arroyo

Catalina Arroyo

1.- Revisión medica turno mañana la empresa contesta que si que tiene que buscar donde se puede hacer sigue pensando que lo hicimos mal al negarnos el dia 31/12/03

2.- Victa Pavón la empresa se ha comprometido hablar con la trabajadora que este el comité delante

3.- Las vacaciones se pasara por el despacho y se firmaran en que fecha se quiren

4.- Los uniformes se podrán cambiar traje y chaqueta por anorak también zuecos por un pantalón

5.- Los 2 días personales están concedidos

6.- Se le pidió a la empresa de cubrir las bajas largas que ya están propuestas para la invalidez y la respuesta de momento que esperemos las resoluciones

Sin más que añadir se levanta la sesión

Handwritten signatures of the participants. From left to right: a large signature (likely Helena Izquierdo), a signature with a large 'X' (likely Fernando Ferri), a signature (likely Elvira Mayorga), a signature (likely Carmen Almirante), and a signature (likely Catalina Arroyo).

En Bellvitge, a nueve de Junio de 2004

Reunidos en la sala del Comité del Centro de Bellvitge, las siguientes personas en sus respectivas calidades, a saber:

COMITÉ

Antonia Valencia
Elvira Mayórga
Carmen Almirante
Francisco Arroyo
Catalina Arroyo

EMPRESA

Helena Izquierdo

Tras las deliberaciones oportunas, se acordó lo siguiente:

PRIMERO: Que el día 29 de febrero de 2004, se dará como día personal y en lo sucesivo, todos los años bisiestos, dicho día se concretará con la empresa el modo de realizarlo.

SEGUNDO: Se estudiaría un incremento de hasta 360 euros anuales, distribuidos de igual modo en dos plazos que quedan de ésta forma: 180 Euros en junio de 2005 y 180 en diciembre de 2005, en tanto entrando en vigor en la fecha indicada del 2005 en el plus absentismo.

Se levanta la sesión en lugar y fecha indicados en encabezamiento.

The block contains several handwritten signatures. At the top left is a large, stylized signature. To its right is a signature that appears to be 'David Fernández'. Below these are three more signatures: one that looks like 'Elvira Mayorga', another that looks like 'Carmen Almirante', and a fourth, more cursive signature. At the bottom left is a signature that looks like 'Catalina Arroyo', and at the bottom right is a signature that looks like 'Francisco Arroyo'.

REUNION ENTRE LA EMPRESA CLECE, S.A. Y COMITÉ DE EMPRESA DE LIMPIEZA DEL HOSPITAL DE BELLVITGE

Asistentes:

En representación del comité de empresa:

- ANTONIA VALENCIA
- FRANCISCO ARROYO
- CARMEN ALMIRANTE
- CATALINA ARROYO
- ELVIRA MAYORGA
- FERNANDA ESPEJO

En representación de la empresa:

- HELENA IZQUIERDO
- DAVID GARCIA

Reunidos en la sala del comité del Hospital de Bellvitge el día 22 de junio de 2006 los anteriormente mencionados

ACUERDAN

PRIMERO.- Que a partir del día 1 de junio de 2006 la empresa abonará durante el periodo 2006-2008 un nuevo concepto salarial denominado PLUS PRODUCTIVIDAD cuya cuantía corresponderá:

Para el año 2006 en 15 € mensuales por 12 mensualidades

Para el año 2007 en 21 € mensuales por 12 mensualidades

Para el año 2008 en 30 € mensuales por 12 mensualidades

La naturaleza salarial de dicho plus será la siguiente:

- Dicho plus retribuye la asistencia efectiva al trabajo y la permanencia en el mismo en disposición activa mientras dure la jornada ordinaria así como cumplir con el deber de puntualidad tanto a la entrada como a la salida y la producción de los trabajadores en el centro de trabajo y durante su jornada laboral.

- se abonará por día trabajado.
- en caso de falta injustificada, retraso o impuntualidad a su puesto de trabajo se procederá a descontar la parte proporcional correspondiente a este plus por cada día de falta.

Las cuantías expresadas en el párrafo primero de esta cláusula hacen referencia a una jornada completa de trabajo, percibiendo los trabajadores que se encuentren a jornada parcial su abono en proporción a la jornada laboral realizada.

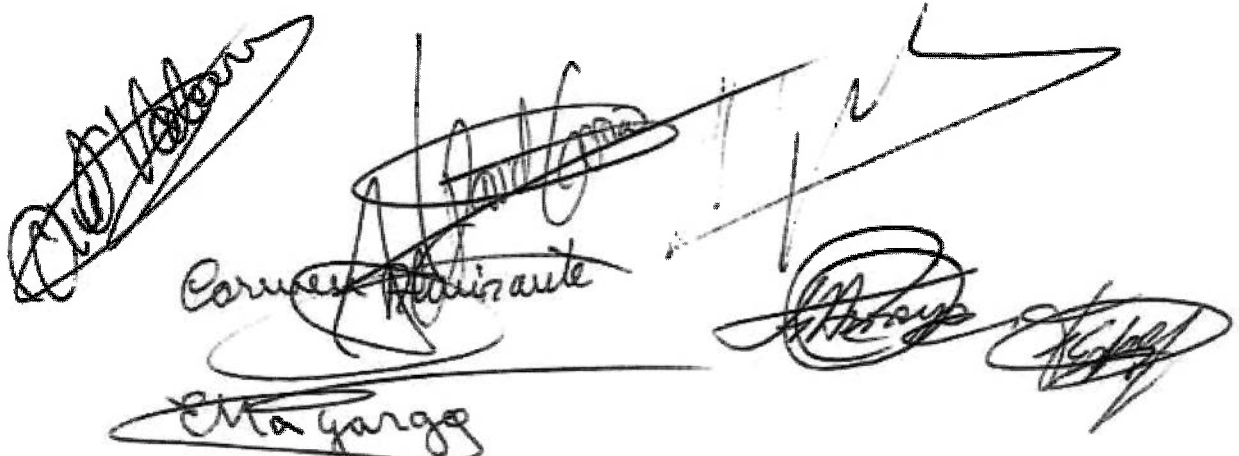
SEGUNDO.- Se acuerda que en el caso que una resolución administrativa, judicial o acuerdo establezca que debe ser abonado el plus festivo en los términos establecidos en el convenio colectivo de limpieza de edificios y locales a los trabajadores que prestan sus servicios en fines de semana y festivos, el plus productividad establecido en la cláusula primera del presente acuerdo, compensará y absorberá dicho incremento salarial por cuanto la naturaleza salarial del mismo es la productividad y efectividad del trabajo desempeñado por dicho colectivo en fines de semana y festivos.

TERCERO.- Se acuerda que el personal que cubra las plazas de sustitución de jubilaciones parciales su retribución será única y exclusivamente la establecida en el convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de Cataluña. Asimismo se expresa que cualquier mejora a dicho convenio que se encuentra establecida en el centro de trabajo no será de aplicación a dicho personal, excepto el plus productividad, reseñado en el presente acuerdo.

CUARTO.- Se establece entre ambas partes que durante la vigencia del presente acuerdo cualquier reivindicación económica que exceda la expresada en el presente escrito o resolución administrativa o judicial que establezca mejoras al mismo quedará sin efecto el presente acuerdo en todos sus términos.

QUINTO.- La vigencia del presente acuerdo será la correspondiente a la duración de la contrata administrativa suscrita entre CLECE, S.A. y el Institut Català de la Salut en relación al servicio de limpieza del Hospital de Bellvitge. De este modo, dicho acuerdo no tendrá eficacia hacia terceros, sino única y exclusivamente entre las partes que lo suscriben, finalizando la vigencia del mismo en el momento de la finalización de la contrata administrativa con CLECE, S.A.

Y en prueba de su conformidad lo firman las partes arriba mencionadas,



The block contains several handwritten signatures. On the left, there is a signature that appears to be 'Carmen Ruiz' with 'Representante' written below it. In the center, there is a signature that looks like 'Ella Gargallo'. On the right, there are two more signatures, one of which is a large, stylized signature that could be 'Rosa' or similar. The signatures are written in dark ink on a white background.

Bellvitge, a 30 de Marzo de 2007

Reunidos por parte del comité.

Antonia Valencia Calvo
Fernanda Espejo Ortiz
Catalina Arroyo Montilla
Francisco Arroyo León
Elvira Mayorga Palma

Reunidos por parte de empresa (CLECE)

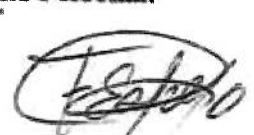
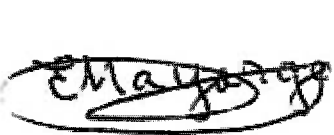
Alfonso González (Jefe de Servicios)

De mutuo acuerdo, deciden resolver.

- Referente a las antigüedades que restaban por resolver, estas quedan abonadas, y por tanto es un tema que queda liquidado. Siendo las siguientes:



Dolores Sánchez García
Aurea Cornide Anido
María Dolores Franco Reus
Rosalía Morales López
Antonia Castro Pérez
Dolores Bajo San Juan
Asunción Vieira Vide
Expectación Fuentes Trillo
Antonio Fernández Fontanilla
Concepción Braojos Carreras

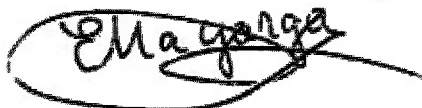
- 
- 
- En la mayor brevedad posible, a las personas que llevan ya su primer año de trabajo en la empresa, se les pondrá la categoría de Peón Especialista, tal y como está acordado.
 - En el tema de las relevistas, tras acuerdo de comité y empresa en Junio del 2006 donde se establece que el PLUS HOSPITAL se cobrará en 12 pagas. Se realiza a fecha de hoy una mejora, tras acuerdo por ambas partes, pasando a 15 pagas, siendo efectivo y aplicado en la próxima paga de Junio de 2007 sin carácter retroactivo.
La empresa lo llevará a cabo lo más rápido posible.
 - Se acuerda que en el periodo de Navidad, el turno de noche de 7 horas, podrá realizar la mitad fiesta en los días 24 y 31, como se ha realizado en anteriores ocasiones.
 - Se ratifica el nuevo aumento de una persona más por turno para poder realizar un Asunto Personal.
- 
- 
- 

- La empresa tiene previsto costear la implantación de un nuevo lector de tarjetas de identificación en la entrada del despacho de CLECE, para evitar las posibles entradas en vestuarios de personas ajenas a la empresa, como se ha venido dando en varias ocasiones.

 J. Araya

 J. Araya

 J. Araya

 E. Magaña

 J. Araya

 J. Araya

REUNIÓN CON LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA URBASER S.A. Y EL COMITÉ DE TRABAJADORES/AS DEL HOSPITAL DE BELLVITGE.

ASISTENTES POR LA DIRECCION DE LA EMPRESA:
Sr. David Zaragoza.

ASISTENTES POR EL COMITÉ:

Sra. Elvira Mayorga,
Sra. Antonia Valencia,
Sra. Angeles Gómez,
Sra. Ana M^a Calzado,
Sra. Carmen Gómez,
Sr. Gumersindo del Hoyo.

ASISTENTES POR EL SINDICATO CC.OO.

Sra. Rafaela Bergman,
Sra. Inés Núñez,
Sr. Javier Martínez.

ACTA

Reunidos en el local del comité a día 16 de febrero de 1998, las partes citadas anteriormente acuerdan:

1º MODIFICACION DEL CALENDARIO LABORAL.

- Dará su inicio el día 2 de febrero de 1998, con un periodo de un mes para posibles rectificaciones, a partir de ese momento queda consolidada la modificación del calendario laboral.

2º BASES DEL CALENDARIO:

- Renuncia a los festivos opcional.
- Trabajadores/as de Lunes a Viernes, Trabajadores/as de Lunes a Domingo, Trabajadores/as con la media de tres (el calendario actual).
- Trabajadores/as de Lunes a Domingo:

La jornada de estos trabajadores/as será de siete horas diarias, es decir de siete a catorce (turno mañana) de catorce a veintiuna (turno tarde). Trabajando un fin de semana sí y otro no. Tendrán su descanso compensatorio al Domingo trabajado rotativo de Martes a Viernes y el Sábado siguiente. Los festivos entre semanales también tendrán su descanso compensatorio, quedando fijados en el calendario. Se concederán uno por mes excepto los meses de vacaciones.

Los trabajadores/as del turno noche que opten por esta modalidad su jornada laboral será de las veintiuna horas a las siete de la mañana del día siguiente. Una semana trabajarán tres días y la otra cuatro, en ambos casos repetirán jornada el Jueves y el Viernes descansando Sábado y Domingo. De igual modo tendrán su descanso compensatorio al festivo trabajado.

- Trabajadores de Lunes a Viernes:

Su jornada laboral será de siete horas diarias, de siete a catorce (turno mañana), de catorce a veintiuna (turno de tarde). Los trabajadores/as que opten por esta modalidad, tendrán un plus del 10% del Salario Base por doce mensualidades, llamado Plus Especial.

-Trabajadores/as con el calendario actual:

La empresa acepta mantener el calendario actual para el trabajador/a que lo solicite.

Todos los trabajadores/as que opten por esta modalidad, se quedan con las condiciones del calendario en funciones.

3º FESTIVOS

A partir de que esta modalidad de calendario entre en funciones, cada trabajador/a solo podrá trabajar los Festivos y Domingos que le correspondan por el calendario laboral.

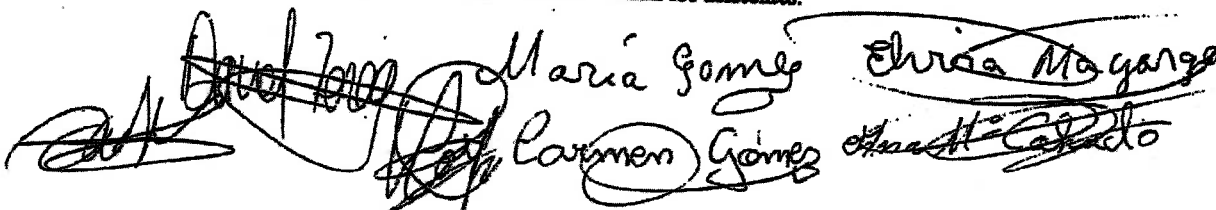
4º CONTRATOS

A partir del 1 de Julio de 1998 los trabajadores/ as contratados fijos indefinidos para el fin de semana y festivos, cobrarán un plus llamado Compensatorio que asciende a un global de dos millones trescientas mil pesetas anuales, repartido en un total de doce trabajadores/as.

5º ACUERDO

Todos los puntos de esta acta, sólo serán aplicados a los trabajadores de este centro, Hospital Príncipes de España de Bellvitge.

6º Léida el acta en prueba de conformidad firman los asistentes.


The block contains several handwritten signatures. From left to right, they appear to be: a signature that looks like 'David Zaragoza', a signature that looks like 'Maria Gomez', a signature that looks like 'Elvira Mayorga', a signature that looks like 'Carmen Gomez', and a signature that looks like 'Ana M. Calzado'. There are also some circular stamps or marks around some of the signatures.

ACTA DE REUNIÓN ENTRE LA EMPRESA URBASER, S.A. Y EL COMITÉ DE EMPRESA

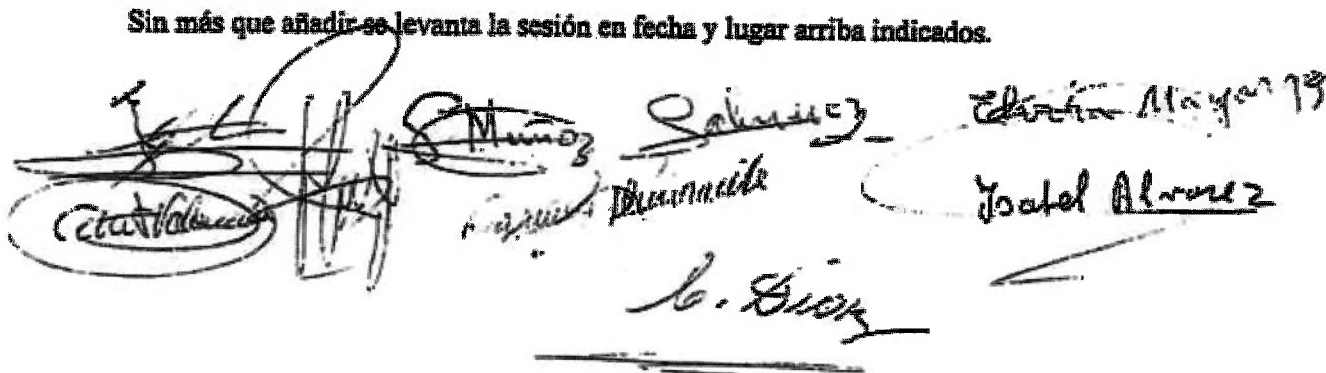
Reunidos en el Hospital Príncipes de España. Los representantes de la Empresa URBASER, S.A. y el comité a 17 de Febrero de 2000.

Jaime Galán
Gumersino del Hoyo
Antonia Valencia
Carmen Almirante
Elvira Mayorga
Issac Osuna
Isabel Alvarez
Eva Mariño
Gerardo Muñoz
Concepción Salmeron
Carmen Diaz

Se informa de los siguientes puntos:

- 1) Se acuerda que a partir del mes de Junio de 2000, se cobrará la antigüedad por trienios y siendo este el 5 % del salario base
- 2) Todo trabajador que el día 29 de febrero de 2000 realizo su jornada laboral en el centro, disfrutará de un día de descanso de la siguiente forma:
 - La empresa realizará una lista del personal por orden de antigüedad del trabajador.
 - Si el día de disfrutar el descanso el trabajador le coincide con un día suyo (vacaciones, día por domingo trabajado), pasará a realizarlo el primer día libre de la última fecha puesta por la empresa.
 - No se podrá cambiar dicho día.
- 3) El Comité pide el aumento del 20 % del Plus Asistencia, la empresa contesta que se lo estudiará.

Sin más que añadir se levanta la sesión en fecha y lugar arriba indicados.


The block contains several handwritten signatures. On the left, there is a signature that appears to be 'Carmen Almirante' inside a circle. Next to it is a signature that looks like 'G. Muñoz'. To the right of that is a signature that looks like 'Salmeron'. Further right is a signature that looks like 'Elvira Mayorga'. Below these, there is a signature that looks like 'Isabel Alvarez'. At the bottom center, there is a signature that looks like 'C. Diaz'. There are also some other illegible signatures and marks.

ACTA DE REUNIÓN

Reunidos, el día 23 de Enero del 2002, en el centro de trabajo de HOSPITAL PRINCIPES DE ESPAÑA (HOSPITAL DE BELLVITGE) cuando son las 11:00 horas, siendo los asistentes:

POR LA REPRESENTACIÓN DEL COMITÉ DE EMPRESA:

Carmen Almirante Reche
Elvira Mayorga Parma
Antonia Valencia Calvo
Gumersindo del Hoyo Collado
Gerardo Muñoz Quevedo

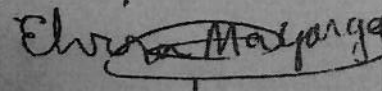
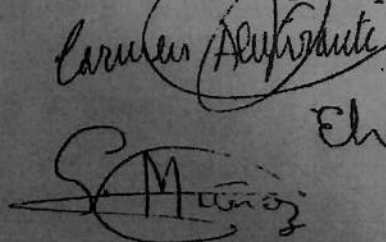
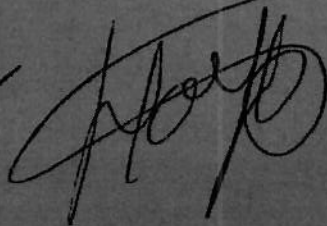
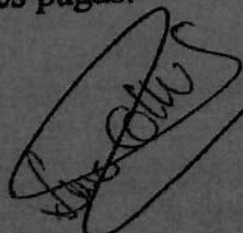
POR UTECLECEGESTIO:

Aldo Osorio Maturana
Helena Izquierdo Bernadaus
Anna Calvo Griñón

AMBAS PARTES ACUERDAN:

PRIMERO: Que en fecha 15 de enero de 2002 se firmó un acuerdo de desconvocatoria de huelga, siendo el presente acta la plasmación de los acuerdos alcanzados y que son los que seguidamente se desarrollan.

SEGUNDO: PLUS ASISTENCIA. Se aprueba un incremento para el año 2.002 de 2.500 pesetas mensuales (15,02 €) en este concepto, para el personal a jornada completa y en cuantía proporcional al personal a jornada parcial . Dicho incremento se aplicará en las doce mensualidades y en las dos pagas extras de verano y navidad en cuantía completa, de acuerdo con lo establecido en el art. 74 del convenio colectivo aplicable relativo a gratificaciones. Para el año 2.003 se cobrará en cuantía completa para las tres pagas.



Fecha 7-10-2007

**REUNION DEL COMITÉ DE EMPRESA DEL SERVICIO DE LIMPIEZA DEL
HOSPITAL PRINCEPS D'ESPANYA Y LA EMPRESA CLECE. S.A.**

POR LA EMPRESA:

- HELENA IZQUIERDO
- JUAN SANCHEZ

POR EL COMITE:

- CARMEN ALMIRANTE
- ANTONIA VALENCIA
- ELVIRA MAYORGA
- FERNANDA ESPEJO
- FRANCISCO ARROYO
- CATALINA ARROYO

Reunidos el día 7 de octubre en el Hospital de Bellvitge:

PRIMERO

El comité propone que todos los trabajadores que tengan que hacerse un análisis o consulta médica de 7 a 8 de la mañana, no tendrán que venir a fichar presentando el justificante. La empresa esta de acuerdo.

SEGUNDO

Nos informa la empresa que el hospital continuara pagando las ampliaciones de quirófano durante 10 meses mas.

TERCERO

El comité solicita a la empresa que la trabajadora Manuela Ariza que estuvo hospitalizada pueda disfrutar de sus vacaciones. La empresa dice que no se las da.

CUARTO

La empresa concede el día de asuntos propios aprobado en el convenio de este año a partir de la firma de este convenio la plantilla de jornada completa tendrá 7 días de asuntos propios mas 2 de convenio. Y el personal de tiempo parcial (canguros) 3 días de asuntos propios más 2 de convenio.

QUINTO

El comité solicita que las bajas no penalicen las pagas extras. La empresa dice que lo estudiara.

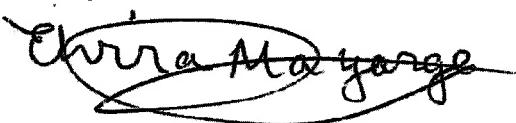
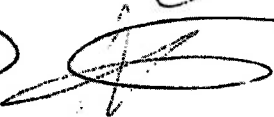
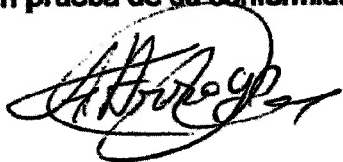
SEXTO

A partir de DIA 11 de este mes se cubrirán 3 vacantes del turno de noche. Las de Margarita Cañada y Encarnación Rodenas, pasaran a cubrirlas Mercedes Navarro y Enriqueta Granados. La vacante del turno de tarde de Ángeles Moreno la cubrirá Susana Espejo. Las otras dos vacantes una de Maria Llamas turno de mañana y Maria Matamoros turno de noche, las cubrirán a partir del día 2 de noviembre Carmen Homedes y Jesús Medina

SEPTIMO

Le preguntamos a la empresa que cuando tiene previsto que comiencen las revisiones medicas de este año 2004. La empresa dice que contestara.

Y en prueba de su conformidad lo firma los asistentes anteriormente mencionados



En Bellvitge, a nueve de Junio de 2004

Reunidos en la sala del Comité del Centro de Bellvitge, las siguientes personas en sus respectivas calidades, a saber:

COMITÉ

Antonia Valencia
Elvira Mayórga
Carmen Almirante
Francisco Arroyo
Catalina Arroyo

EMPRESA

Helena Izquierdo

Tras las deliberaciones oportunas, se acordó lo siguiente:

PRIMERO: Que el día 29 de febrero de 2004, se dará como día personal y en lo sucesivo, todos los años bisiestos, dicho día se concretará con la empresa el modo de realizarlo.

SEGUNDO: Se estudiaría un incremento de hasta 360 euros anuales, distribuidos de igual modo en dos plazos que quedan de ésta forma: 180 Euros en junio de 2005 y 180 en diciembre de 2005, en tanto entrando en vigor en la fecha indicada del 2005 en el plus absentismo.

Se levanta la sesión en lugar y fecha indicados en encabezamiento.

The block contains several handwritten signatures. At the top left is a large, stylized signature. To its right is a signature that appears to be 'Daniel Fernández'. Below this is a signature that appears to be 'Elvira Mayorga'. Underneath that is a signature that appears to be 'Carmen Almirante'. To the right of these is another signature. At the bottom left is a signature that appears to be 'Francisco Arroyo'. In the center bottom is a signature that appears to be 'Catalina Arroyo'. To the right of this is a signature that appears to be 'Helena Izquierdo'.

REUNION DE EMPRESA

CCOO

Antonia Valencia
Elvira Mayorga
Yolanda Gil
Conchi Braojos
Araceli Ramírez
Fernanda Espejo
Rosario Gil (Delegada Sindical)

UGT

Antonio Garcia
Carmen Rodríguez
Elisabet Lopez (Delegada sindical)

CGT

Mercedes Alonso
Ana Juarez
Susana Espejo

Reunidos por parte de la empresa; (CLECE)

Alfonso Gonzalez (Jefe de Servicio)

ORDEN DEL DIA

1º- El Comité de empresa solicita información sobre los despidos.

La Empresa, reconoce que no a dado la información y que a partir de esta fecha lo comunicara al Comité.

Nos hace entrega de la carta de despido de la trabajadora Carmen Mellado, seguidamente nos comunica las bajas voluntarias de Rosa López , Irene Campillo y Dolores Ramírez , Susana Núñez.

2º-El Comité de empresa pregunta que porque no se llama al trabajador Rafael Garrido canguro del turno de noche.

La empresa responde que mirara el asunto porque no tiene conocimiento del tema

El comité vuelve a comentarle a la empresa que el canguro de turno de la mañana Juan Antonio Piñol sigue viniendo a trabajar antes de su horario de la jornada laboral.

La empresa al respecto nos comenta que ya hablo con el trabajador y que aun asi volverá a hablar con el .

3º-Se vuelve hablar del tema de las relevistas para equiparar las mismas condiciones que tiene la plantilla (sobre todo el tema de los trienios).

La empresa se compromete a pagarles las antigüedades y pide un listado de las personas afectadas para estudiar dichas condiciones.

(Signatures)
Rosario Gil, Antonia Valencia, Carmen Rodríguez, Mercedes Alonso, Ana Juarez, Susana Espejo, Yolanda Gil, Araceli Ramírez, Fernanda Espejo

4° El comité vuelve a plantar la ampliación de la jornada laboral a las canguros para que así conste como vida laboral y una sugerencia por parte del comité es que se hicieran calendarios. La empresa por su parte nos comunica que su intención es ampliarles la jornada laboral a las canguros pero que también estudiara correctamente si se puede realizar esto o mejorar de alguna otra forma.

5° Se vuelve hacer incapie en el tema de cubrir los puestos de trabajo sobre todo en el turno de la tarde y la noche.

La empresa por su parte se compromete a mejorarlo, y comenta que esta contratando mas canguros por cuenta propia, para así mejorar la situación de absentismo de la plantilla.

6° El comité se queja del trabajador que cubre el puesto de una prejubilación del turno de mañana.

La empresa comenta que ya hablo con este señor y que si no mejora la situación iniciara otras medidas para regularizar todo este tema, esta de acuerdo con lo que opina el comité.

7° El comité comenta el tema Yolanda Jimenez, que tiene reducción de jornada por maternidad, la trabajadora solicitaba el cambio de turno de la mañana a la noche por temas personales y familiares.

La empresa ya le habia concedido el cambio de turno, pero la trabajadora se niega aceptarlo, ya que dice que aun con ese cambio no cuadra su horario con su pareja. Por tanto la empresa notifica, mediante escrito a toda la plantilla la existencia de dicha situación para ver si existe alguna persona interesada en realizar un cambio de turno, mañana-noche. La empresa manifiesta que espera poder solucionar pronto este tema, aplazando dicha solución posible a enero 2008.

8° El comité comunica a la empresa que hay varias personas del turno de la noche que requieren uniformidad.

La empresa no tiene conocimiento de este tema, e insta a que se le facilite un listado para subsanar este tema (La empresa comenta que quizás esto es debido a que si llevan muy poco tiempo en la empresa, se espera a ver el rendimiento de este personal para no derrochar uniformidad)

El comité da las siguiente lista : Dolores Carmona, Mercedes de Dios, Magdalena Ventura y Trinidad Pachon.

Sin mas que citar se levanta la sesión.....

Rosario Gu
SUSANA ESPESA

Carolina Rodi's

[Signature]

[Signature]

[Signature]
[Signature]
[Signature]

Bellvitge, a 26 de Julio de 2007

Reunidos por parte del comité.

CCOO

Antonia Valencia Calvo
Fernanda Espejo Ortiz
Araceli Ramírez
Concepción Braojos
Elvira Mayorga Palma
Yolanda Gil
Nuria Bas
Rosario Gil (Delegada Sindical)

CGT

Ana Juarez
Concepción Salmerón (Delegada Sindical)

UGT

Antonia Castro
Carmen Rodriguez
Antonio Garcia
Elisabeth Tortosa (Delegada Sindical)

Reunidos por parte de empresa (CLECE)

Alfonso González (Jefe de Servicios)

De mutuo acuerdo, deciden resolver.

- Referente a la solicitud por parte del comité, de que el PLUS PRODUCTIVIDAD, se cobre en las pagas extras , siendo entonces de 15 pagas. La empresa comenta que este tema ya está con anterioridad zanjado (anteriores acuerdos comité-empresa) y que de momento no se hablará de nada mas, ni se pronunciará hacia ninguna otra postura que no sea la actual
- Se plantea a la empresa el hecho de intentar subsanar el absentismo existente, y se remarca el hecho de poder ampliar la jornada a las canguros . La empresa por su parte no da respuesta negativa a este hecho, y comunica que comenzará a estudiar esta posibilidad.
Se solicita que la empresa cubra ciertas bajas largas. A lo que la empresa ya comenta que ya a comenzado a realizar las gestiones oportunas con el siguiente personal, siendo lo siguiente.
Personal de baja ; Maria Helena Delgado, Catalina Arroyo, Brígida Garcia, Aurora Benítez, Angeles Laborda.
Personal que las cubre ; Pilar Bullón, Angeles Malpás, Benita Garcia, Ana Juarez y Auxiliadora Guerrero.

(Handwritten signatures and notes)
Araceli Ramirez
Rosario Gil
Carmen Rodriguez
ESPEJO
Antonia Castro
Salmerón

- Se solicita el reconocimiento de las categorías para todo el personal que las realiza. La empresa comenta que está de acuerdo con este asunto.(a parte de todas las personas que ya las poseen) Y además propone acordar en un inicio próximo ciertos cursos para que así , puedan formarse las personas en diferentes materias, relacionadas con ciertas categorías y puedan posteriormente ser evaluadas de forma totalmente objetiva de si son merecedoras o no de dicho emonumento.
- Se reclama nuevamente , la revisión del PLUS ABSENTISMO Y CALIDAD. Teniendo por respuesta, por parte de la empresa, que se podrá mirar este tema,e intentar implantarlo desde otro enfoque, pero que en la actualidad no es el momento.
- Se solicita a la empresa que las Relevistas, pasen a tener mas días de Asuntos Personales al año.
La empresa comenta que se recuerde que hace 3 meses han tenido una mejora referente al hecho de aumentar sus pagas extras, y que por tanto en el tema solicitado se podrá abordar a partir de Septiembre de 2007 y se dirá si se concede finalmente y a partir de que fechas se puede comenzar a aplicar.
- Se le sugiere a la empresa que las vacaciones de verano se empiecen siempre en Lunes y que no comiencen ni en Viernes ni Sábado. Se responde por parte de la empresa que estudiará el tema en próximos meses.
- Se sigue insistiendo que no se pierdan las vacaciones por IT. En este tema la empresa dice que seguirá aplicando según marca la ley .

VARIOS

- La empresa comenta que el Hospital le solicita que el personal de la tarde haga dos turnos de merienda. La respuesta por parte del comité es que no lo ve necesario. Se decide por ambas partes, aplazar la decisión final de este tema, para esperar nuevos acontecimientos par parte del Hospital.

Sin más que citar, se levanta la sesión..

[Handwritten signature: Elvira Ma y...

[Handwritten signature: ...]

[Handwritten signature: ...]

[Handwritten signature: ...]

[Handwritten signature: ...]

[Handwritten signature: ...]

[Handwritten signature: ...]

lunes, 04 de febrero de 2008 pga 1

Reunión de Empresa con el Comité

Por parte de la Empresa CLECE

-Alfonso González

CCOO

Antonia Valencia

Nuria Bas

Yolanda Gil

Concepción Braojos

Elvira Mayorga

Araceli Ramirez

Rosario Gil (delegada a los)

UGT

Antonio Garcia

Carmen Rodriguez

Antonia Castro

CGT

Ana Juarez

Merche Alonso

Susana Espejo

Conchi Salmeron (delegada a los)

De mutuo acuerdo deciden resolver:

-La empresa hace entrega de las actas de las reuniones anteriores a los tres sindicatos, en espera de firmarlas.

-Sobre el plus de Productividad, que este año a pasado de 21 euros a 30 euros. El Comité solicitaba que pase los 30 euros a las 15 pagas anuales ..

La empresa comenta que tiene dos propuestas incrementar 3 euros en 12 pagas ó subir 40 euros al Plus Calidad y no absentismo que en la actualidad es de 210 euros.

El comité no esta de acuerdo (se seguira negociando)

-La empresa da la razon al comité sobre las ultimas incorporaciones, y hara un seguimiento del personal de canguraje dando por hecho algunos despidos y nuevas incorporaciones .

-La empresa a peticiones de anteriores reuniones propone las incorporaciones de 10 canguros al turno de mañana, 10 turno de tarde y en el turno de la noche 7 y así con esto poder cubrir salidas, bajas cortas y dias personales de la plantilla, comenta que tendran un calendario rotativo pero que no les ampliara la jornada.

-El comité al respecto no esta de acuerdo sobre el ultimo punto, porque lo que se solicitava era la ampliación de jornada de las canguros por medio de calendarios.

-El Comité comenta que se cubran las cuatro vacantes que son:

Rosa Lopez, Dolores Ramirez, Ana Sanchez, y puesto creado del turno de la tarde (Anatomia patologica y Pet).

Pasan de lunes a viernes: Benita Gonzalez, Bahija El Harrati, Anna Ruiz, Anna Bello. Tambien se le pide que cubra bajas largas, se le entrega un listado de varios nombre.

-La empresa comenta que va cubrir dos bajas y seguidamente nos hace una propuesta de cubrir un puesto mas en el turno tarde a cambio de intentar que comité que sea prudentes en las salidas.

-El comité insiste en el tema de las relevistas de equiparlo al resto de la plantilla.

La empresa dice que por ahora no tocara este tema dado que ya les dio unas mejoras y que por ahora el tema se queda como esta y el comité no esta conforme.

-El comité le comenta a la empresa que este año es bisiesto, que corresponde un dia personal mas. Y se le propone que la plantilla lo coja como un personal mas a traves del calendario.

La empresa contesta que esta de acuerdo.

-El comité junto con la empresa aprueba el calendario con los puentes del año 2008.
Se hace entrega de dichos calendarios a los trabajadores .

-El comité solita un censo actualizado de todo el personal a poder ser desglosado por turno.

La empresa contesta que el comité ya posee un censo de cuando las elecciones y que por lo tanto no ve necesario hacer otra entrega.

-Se solicita a la empresa que haga entrega del vestuario de las canguros que han pasado el periodo de prueba.

La empresa comenta que toda persona que le falte alguna prenda de vestuario pase por el despacho a solicitarlo.

-Se le solicita a la empresa que haga un circuito de salida del carton como se hace en las plantas.

A lo que la empresa contesta que el hospital lo esta estudiando y que el compactador es provisional y que de momento el tema queda igual que esta.

-El comité solicita a la empresa una explicacion del intento de cambio de puesto de Maria Espinar (turno tarde)

La empresa por su parte dice que se a informado sobre este tema, y que de momento queda zanjado y la trabajadora sigue en su puesto de trabajo que es el laboratorio.

-Se le hace saber a la empresa el malestar de algunas trabajadoras con un compañero del turno de la noche.

La empresa contesta que toda trabajadora que tenga algun problema con algun compañero se dirijan personalmente al Sr Alfonso González .

-Se le pide a la empresa que de una solución al problema de Yolanda Jimenez .

La empresa contesta que el hospital esta estudiando el cambio de servicio de esta trabajadora a la noche y que esta esperando contestación.

-El comité solicita a la empresa que en los puentes se amplie el permiso a doce personas en la mañana , ocho en la tarde y tres de 7h y uno de 10h en la noche

La respuesta por parte de la empresa fue no.

Se levanta la sesión a las tres de la tarde de mutuo acuerdo:

Por la empresa:

Alfonso Gonzalez

Anna Calvo

Por el comité:

Elvira Mayorga

Rosario Gil

Araceli Ramirez

Yolanda Gil

Antonio Garcia

Antonia Castro

Susana Espejo

Elisabeth Lopez

Asesores:

Francisco Rueda, CCOO

Miguel Cejudo, CCOO

Otilia Jimenez, UGT

ACTA DE REUNION

Reunidos los al margen citados en el local del comité de CLECE limpieza del Hospital de Bellvitge ambas partes dialogan, discuten y acuerdan los siguientes puntos de reunión expuestos en el orden del día y para que así conste se redacta la presente acta:

PRIMERO.- Vacaciones. La empresa propone al comité la modificación del periodo de disfrute de vacaciones de la plantilla por motivos organizativos, pasando a disfrutarse en los meses de julio, agosto y septiembre para este año 2.011. El porcentaje de trabajadores que podrán disfrutar de sus vacaciones es de un 33% del total de plantilla aproximadamente, para cada uno de los tres meses de vacaciones, y para suplir a este personal se contratará personal que cubra el servicio ese periodo.

El comité comenta está en desacuerdo, y que en todo caso tendría que ser voluntario.

Por parte del comité se propone que la empresa haga una propuesta a fin de llegar a un acuerdo sin necesidad de ir a juicio. La parte sindical también hará su propuesta. Ambas partes se reunirán el mes que viene para tratar las propuestas que se presenten.

SEGUNDO.- Plus productividad. La empresa comunica que continuará pagando el plus de productividad por importe de 30 euros (cotizables no revalorizables) para el año 2.011. La parte sindical solicita la subida del plus.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like Antonio Castro, Susana Espejo, and Elisabeth Lopez.]

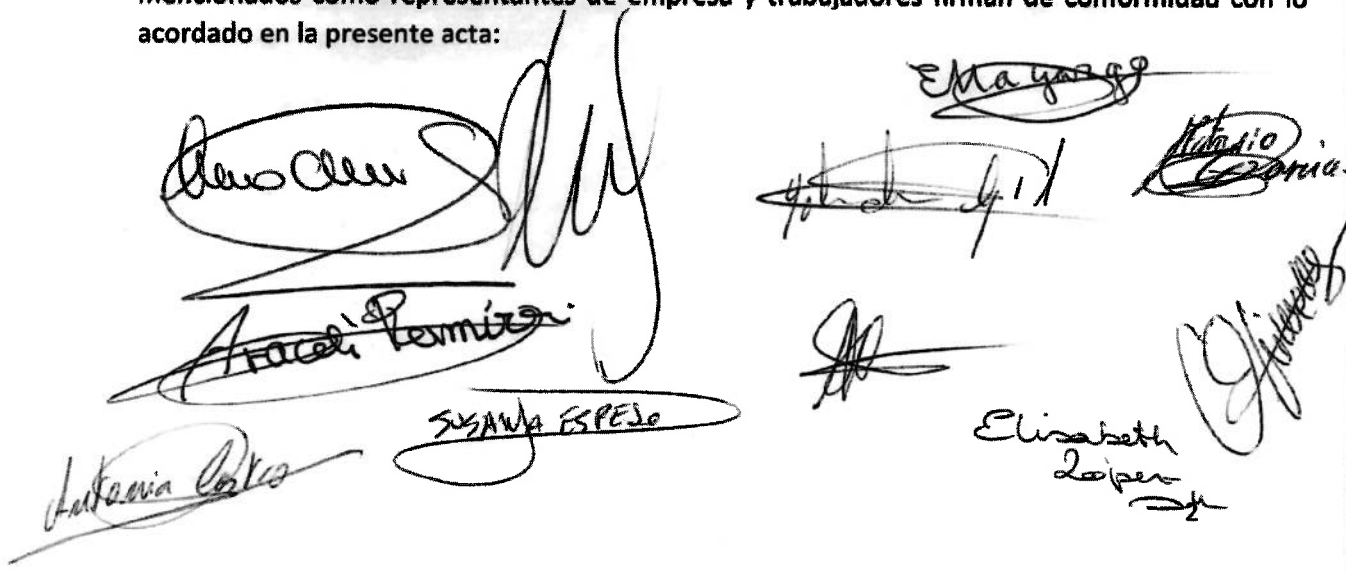
TERCERO.- Listado de personal para trabajar en el centro. Solicitudes de los familiares. La empresa propone que exista una lista única de curriculums de personal de la calle y personal familiar, para no discriminar a nadie. La lista del comité da preferencia a la entrada de un familiar por trabajador, con independencia del grado del familiar. La anterior lista de familiares entró completa y el comité ha confeccionado una nueva lista. Se alternaran los curriculums de personal de la calle y de los familiares. El comité propone que la alternancia sea dos familiares por cada curriculum de la calle.

CUARTO.- Panel y buzón de CGT. La empresa comenta que la instalación del panel y del buzón se ha hecho sin autorización del cliente de ni CLECE. La empresa tampoco está de acuerdo en el tono de las notas del panel, porque se insulta a los/as trabajadores/as. La empresa ha solicitado a CGT su retirada sin respuesta de CGT hasta día de hoy. CGT contesta que el panel y el buzón es de CGT del hospital y no de CGT de limpieza. La empresa informará al hospital, si bien entiende que el buzón es peligroso por riesgo de accidente.

QUINTO.- Cambio de tarjetas y lugar de repostaje de gasolina. Se informa del cambio de tarjetas y lugar de reportaje de los vehículos de la empresa en este centro.

SEXTO.- Dias críticos. UGT solicita aclarar el descuento efectuado a un trabajador/a por faltar un día crítico. La empresa aclara que existe un acuerdo según el cual el trabajador/a que falte un día crítico tendrá un descuento en nómina del día más el 50% del plus asistencia. Este acuerdo se viene aplicando desde hace años, entendiéndose por día crítico los días que aparecen en el calendario que el comité presenta anualmente, referidos a las vísperas de festivo (días anterior o posterior de festivo). En un día crítico pueden solicitar un día personal: 10 trabajadores en el turno de mañana, 5 en el turno de tarde y 2 o 1 en el turno de noche en función del calendario.

Sin nada más que exponer, cuando son las 13.30 horas del día señalado los antes mencionados como representantes de empresa y trabajadores firman de conformidad con lo acordado en la presente acta:



The block contains several handwritten signatures. On the left side, there are three large, stylized signatures. Below them, the name 'Susana Espeso' is written in a smaller, more legible script. On the right side, there are several smaller signatures, some of which are circled or have other markings. One signature is clearly 'Elisabeth Lopez'. There are also some initials and other marks scattered around the signatures.

ACTA DE LA REUNIÓN DE COMITÉ

Día: 17 de mayo de 2012

Hora: 11:00

Asistentes:

Por parte de los representantes de los trabajadores/a:

- Sección Sindical CCOO
 - Elvira Mayorga Palma
 - Yolanda Gil Fernández
 - Susana Barrientos Castell
 - Elisabeth Cruz Cevallos Parrales
 - Virginia Artola Franco
 - Araceli Ramírez Doblas
 - María Dolores Campos Criado
 - Rosario Rubio Martín
 - Concepción Braojos
- Sección Sindical UGT
 - Antonia Castro Pérez
 - Susana Espejo Estellé
 - Antonio García
- Sección Sindical CGT
 - Mercedes Alonso Sotos
 - Rafael García Garrido
 - Angel Bellido Torres

Por parte de la empresa:

- Eduard Elies (Jefe de Servicio)
- Arnau Romances (Jefe de Operaciones)

[Handwritten signatures and notes are present throughout the page, including a vertical note on the left margin: "PAG. 3 DE 4" and various signatures at the bottom of the list of company representatives.]

ASUNTOS TRATADOS:

1. Vacaciones 2012:

La empresa expone que una vez cerrado el período de recepción de solicitud de vacaciones, han modificado su solicitud los siguientes trabajadores/as:

- Benita García Lozano: pasa a junio
- Catalina Arroyo: de agosto a mayo (de manera parcial)
- Angela Burgos: pasa a junio
- Ahmed Moushtaq: de agosto a junio
- Bahía el Arrati: de agosto a julio
- Monica Sarmiento: de agosto a julio
- Maria Magdalena Gil Rodríguez: 1 semana en agosto
- Montserrat Ruiz Puertas: pasa de agosto a julio

La empresa manifiesta que estos cambios no responden a la distribución deseada. El Comité pregunta si las personas que han hecho el cambio van a cobrar la gratificación. La empresa responde que si no han llegado a los intervalos deseados, no se percibirá.

La empresa estudiará la propuesta de gratificar a los trabajadores que han solicitado el cambio antes del 17 de mayo (siempre que se trate de meses enteros).

El personal que está de baja, en caso que se conceda la bonificación, tendrá derecho a acceder a ella.

La empresa solicita al Comité si dispone de información relativa al cierre de plantas del año pasado, puesto que no ha recibido todavía ninguna notificación oficial por parte del Hospital.

El Comité pregunta si los contratos de vacaciones se van a realizar de lunes a viernes o de calendario. La Empresa responde que todavía no lo ha analizado.

2. Pre-jubilaciones:

La empresa informa del estado de los trámites de las distintas personas que han acudido al INSS para iniciar los trámites de jubilación / pre-jubilación.

En todos los casos, se expone que en los casos que el porcentaje de jornada de la relevista suponga incrementar la jornada del "puesto", se hablará con el/la trabajador/a en cuestión para acordar el porcentaje de jornada.

[Handwritten signatures and initials are present throughout the document, including a large signature on the right side of the first section, and several signatures at the bottom of the second section.]

3. Relevistas:

La empresa expone que a día de hoy, la plantilla cuenta con 18 trabajadores/as "relevistas", de los cuales 14 tienen un contrato de relevo y 4 tienen contrato indefinido.

Además, existe una trabajadora con contrato de obra y servicio que hasta el año 2011 tenía contrato de relevista.

La empresa expone que no dará continuidad a las personas cuyo contrato tenga fecha de finalización.

El Comité muestra su total desacuerdo en ese punto con la Empresa, y argumenta que la empresa se había comprometido en reuniones anteriores.

4. Cumplimiento Artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores:

La empresa expone que en cumplimiento de lo acordado en la reunión anterior, el día 15 de mayo puso a disposición de las distintas secciones sindicales la información relativa al artículo 64 (copias básicas de contratos, modelos de contratos y índices de absentismo / siniestralidad).

La sección sindical de CGT expone que la documentación presentada no es la comprometida, puesto que no se incluye mucha de la documentación del artículo en cuestión.

La empresa expone que en el caso de los TC's, estos se encontraran en el Despacho de la Dirección, a disposición del Comité, pero que no se entregaran por un asunto de confidencialidad de datos.

La empresa solicita a las distintas secciones sindicales que expongan sus peticiones en cuanto a documentación.

Finalmente, se acuerda que el contenido de la documentación será, cumpliendo con el artículo, el que se acuerde con cada sección sindical.

Siendo las 14:00, y sin más asuntos que tratar, se da por finalizada la reunión.

En Hospitalet de Llobregat, a 17 de mayo de 2012

[Handwritten signatures and initials]

[Signature: Antonio]

[Signature: Helena]

[Signature: Josep]

[Signature: Miquel]

[Signature: Francesc]

[Signature: Susana]

[Signature: Maria]

[Signature: Cruz]

[Signature: Susana Espino]

ACTA DE LA REUNIÓN DE COMITÉ

Día: 17 de julio de 2012

Hora: 16:30

Asistentes:

Por parte de los representantes de los trabajadores/a:

- **Sección Sindical CCOO**
 - Elvira Mayorga Palma
 - Yolanda Gil Fernández
 - Susana Barrientos Castell
 - Virginia Artola Franco
 - Araceli Ramírez Doblas
 - María Dolores Campos Criado
 - Concepción Braojos
- **Sección Sindical UGT**
 - Antonia Castro Pérez
 - Susana Espejo Estellé
 - Antonio García
- **Sección Sindical CGT**
 - Mercedes Alonso Sotos
 - Rafael García Garrido
 - Angel Bellido Torres

Por parte de la empresa:

- **Eduard Elies (Jefe de Servicio)**
- **Alberto Vallejo (Técnico de Calidad / Prevencionista)**
- **Arnau Romances (Jefe de Operaciones)**

ASUNTOS TRATADOS:

1. Oficinas INGESAN:

La empresa comunica al Comité que a partir del próximo 23 de julio las oficinas de INGESAN dejarán de estar situadas en su ubicación actual.

La empresa informa al Comité de los datos de la nueva oficina, así como de los datos de contacto necesarios.

2. Paga Calidad / Absentismo Junio 2012:

La empresa informa al Comité que en la nómina del mes de junio se ha abonado la paga de calidad / absentismo correspondiente al período devengado con INGESAN, es decir, desde el 1 de febrero al 31 de mayo de 2012.

La empresa informa que no le corresponde abonar los importes devengados correspondientes a los dos meses anteriores, y que en ningún caso ha recibido cantidad alguna de parte de la anterior empresa adjudicataria del servicio relativa a ese concepto.

3. Reordenación vacaciones / gratificaciones:

La empresa manifiesta que el pago de las gratificaciones acordadas para aquel personal que haya desplazado el período de vacaciones a los meses de junio, julio y septiembre, se realizará con la nómina de septiembre.

Los importes acordados son:

- Mes de junio: 200 €
- Mes de julio: 150 €
- Mes de septiembre: 150 €

Se acuerda que de manera previa al abono de estas cantidades se consensuará las personas que han generado el derecho a percibir las.

4. Sistema de Control Horario:

La empresa aclara que aunque el sistema de control horario instalado ofrece la posibilidad de realizar los marcajes mediante tarjeta o mediante huella dactilar, el método escogido es el de la huella, dado que considera que es más práctico que la tarjeta.

La empresa hace entrega del informe elaborado por la Agencia Española de Protección de Datos a instancias de la empresa instaladora del sistema en el que se acredita que el sistema de marcaje

mediante huella digital no conlleva ningún tipo de vulneración de los principios legales de confidencialidad de datos.

5. Puestos de trabajo:

La empresa expone que ha realizado un análisis de los puestos de trabajo, elaborando un planning / cronograma individual para cada uno de esos puestos.

En ellos, se detallan los horarios y tareas que se desarrollan en la actualidad. La empresa plantea que el primer objetivo es abordar conjuntamente un reparto equitativo de las cargas de trabajo.

Se acuerda empezar a realizar ese trabajo en septiembre, incorporando además las consideraciones que se deriven de la toma de datos realizada para la evaluación de riesgos.

Siendo las 18:15, y sin más asuntos que tratar, se da por finalizada la reunión.

En Hospitalet de Llobregat, a 17 de julio de 2012

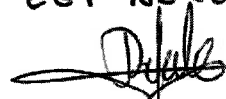
**ACTA FINAL DE ACUERDO DEL PERIODO FORMAL DE CONSULTAS ENTRE LA REPRESENTACIÓN
LEGAL DE LOS TRABAJADORES Y LA DIRECCIÓN DE LA COMPAÑÍA**

Barcelona, 08 de Febrero de 2013

Por la Representación de la Empresa (RE), INGESAN, S.A.:

CGT NO CONFORME

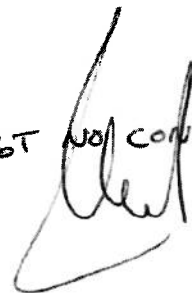
D. / D^a ALBERTO RUBIÑOS FERRUERO
D. / D^a ARNAU ROMANCES CUXART
D. / D^a EDUARD ELIES CABRERA
D. / D^a VANESSA RAMOS MARCOS



Por los Representantes Legales de los Trabajadores (RT), Comité de Empresa:

D. / D^a ELVIRA MAYORGA PALMA
D. / D^a YOLANDA GIL FERNANDEZ
D. / D^a SUSANA BARRIENTOS CASTEL
D. / D^a ELISABETH CRUZ CEVALLOS PARRALES
D. / D^a VIRGINA ARTOLA FRANCO
D. / D^a ARACELI RAMIREZ DOBLAS
D. / D^a ROSARIO RUBIO MARTIN
D. / D^a SUSANA ESPEJO ESTELLE
D. / D^a MERCEDES ALONSO SOTOS
D. / D^a RAFAEL GARCIA GARRIDO
D. / D^a ANTONIA CASTRO PEREZ
D. / D^a EXPECTACIÓN FUENTES TRILLO
D. / D^a DOLORES CAMPOS CRIADO

CGT NO CONFORME



SUSANA ESPEJO



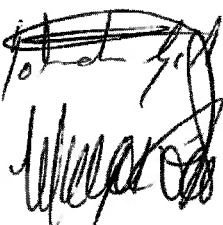
Delegados sindicales:

D. / D^a CONCEPCION BRAOJOS CARRERAS, CCOO
D. / D^a ANTONIO GARCIA GONZALEZ, UGT
D. / D^a ANGEL TORRES BELLIDO, CGT

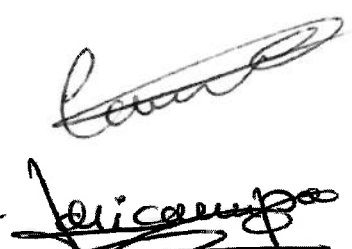
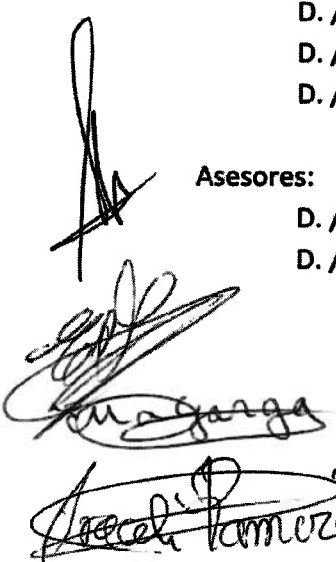
Asesores:

D. / D^a MIGUEL CEJUDO DELGADO, CCOO
D. / D^a OTILIA JIMENEZ DIAZ, UGT

no conforme



CGT NO CONFORME



CGT NO CONFORME

Ref. 10

Las partes comparecen libre y voluntariamente, reconociéndose legitimación y capacidad suficientes en la representación que ostentan para el otorgamiento de la presente, y convienen en exponer los siguientes:

CGT NO CONFORME

ANTECEDENTES

Ref. 10

PRIMERO.- Que atendiendo a la situación económica actual en que se encuentra INGESAN, S.A, la Dirección de la Empresa, con fecha 14 de enero de 2013, procedió a comunicar a la representación legal de los trabajadores el inicio formal del periodo de consultas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 41 apartado 4 del ET, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en su redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de julio, para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo por la concurrencia de causas económicas, de la totalidad de los trabajadores adscritos al servicio del Hospital Universitario de Bellvitge (en adelante HUB).

SEGUNDO.- Que se procedió a realizar una presentación/exposición de las causas motivadoras de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, entregando y enseñando a tal efecto a la representación legal de los trabajadores la documentación necesaria y pertinente a tal fin.

La modificación sustancial de las condiciones de trabajo presentada por la empresa se propone a consecuencia del incremento de los costes salariales de la plantilla del centro hospitalario debido a la inaplicación de las bonificaciones establecidas antes de agosto del año 2012, por el Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, mediante el cual se suprime el derecho de las empresas a la aplicación de las bonificaciones por contratación, mantenimiento del empleo o fomento del autoempleo, en las cuotas de la Seguridad Social y, en su caso, cuotas de recaudación conjunta que se estén aplicando a la entrada en vigor del Real Decreto Ley, en virtud de cualquier norma, en vigor o derogada, en que hubieran sido establecidas.

La representación social manifiesta y reconoce que el Real Decreto Ley 20/2012 ha eliminado la mayoría de las bonificaciones empresariales a la Seguridad Social, y que dicha situación tiene repercusión directa en la cuenta de resultados de las empresas, incluida INGESAN. En consecuencia, dicha representación reconoce que INGESAN puede tener una pérdida económica respecto de la situación existente antes de la entrada en vigor del mencionado Real Decreto Ley.

TERCERO.- Que siendo conscientes de la actual coyuntura económica, así como previsiones actuales y reales del negocio, la Dirección de INGESAN se ha visto obligada a implantar un paquete de medidas correctivas, y urgentes con la intención de reducir los efectos de la situación actual.

Ref. 10

CGT NO CONFORME

Ref. 10

Ref. 10

Ref. 10

Ref. 10

Ref. 10

Ref. 10

CGT NO CONFORME

Por todo lo anterior, la Empresa acuerda con la representación social establecer una modificación sustancial de las condiciones de trabajo que afectaría a la totalidad de la plantilla adscrita al servicio del Hospital Universitario de Bellvitge.

CGT NO CONFORME

CUARTO.- Conforme lo anterior, ambas partes han mantenido reuniones los días 15, 21, 24, 31 de enero de 2013 y 08 de febrero de 2013, en las que se han debatido las causas y consecuencias del referido procedimiento de modificación colectiva, así como las propuestas y contrapropuestas de cada una de las partes, en concreto:

La propuesta inicial de la empresa consistió en minorar pluses salariales por encima de convenio, intentado uniformar el abono de la nómina del centro al convenio colectivo de aplicación. Se plantea la supresión de dos pluses, el Plus Calidad/Absentismo y el Plus Productividad, además de la disminución del importe abonado por el Plus Asistencia en un 50%.

La representación de los trabajadores, propone que es reacia a que las modificaciones afecten a las condiciones salariales de la plantilla y proponen medidas alternativas para redistribuir el disfrute de las vacaciones, de manera que no implique realizar contrataciones de sustitución por parte de la empresa. Además, solicita a la empresa considerar otros aspectos que reduzcan el déficit económico del contrato, por ejemplo el gasto que implica disponer de tres camiones y la compra de vestuario.

En el espíritu de mantener la voluntad negociadora, la empresa manifiesta su aceptación a la citada propuesta en relación a la distribución de las vacaciones y la no contratación de personal interino en la medida de lo posible. Pero considera que esta propuesta es insuficiente, teniendo que minorar los conceptos salariales por encima de convenio para paliar el incremento de los costes de la mano de obra sujeta a este contrato.

Analizadas todas las consideraciones, la representación empresarial formula una segunda propuesta consistente en:

- Reorganización de las vacaciones con el objetivo que no implique coste alguno en contratación.
- Supresión del Plus Calidad/Absentismo
- Supresión del Plus Productividad, o bien abono del 50% del citado plus y la eliminación de los abonos del parking.

La representación de los trabajadores está de acuerdo con la primera propuesta pero no en la supresión o disminución del Plus Productividad y del Plus Calidad/Absentismo. Comentan a la empresa que ella también tiene que hacer un esfuerzo económico y no cargar todo la descompensación a la plantilla del centro.

Finalmente la empresa propone las siguientes medidas:

Enlargar

Aracel Ramiro

Cruz

Polanco

Enlargar

Enlargar

CGT NO CONFORME

- Reorganización de las vacaciones con el objetivo que no implique coste alguno en contratación.
- Supresión del Plus Calidad/Absentismo
- La eliminación de los abonos del parking.

La representación de los trabajadores dará traslado a la Asamblea de los Trabajadores de las medidas propuestas para su votación.

QUINTO.- Ambas partes, habida cuenta que el día 29 de enero de 2013, vencía el periodo legal de consultas por expiración de los 15 días naturales, y existiendo la eventual posibilidad de alcanzar un acuerdo, acordaron extender el periodo de consultas por un plazo máximo de diez días naturales, emplazándose para una nueva reunión el viernes 08 de febrero de 2013.

SEXTO.- Que siendo, por tanto, necesario implantar medidas urgentes para corregir la situación actual, las partes dan por finalizado el periodo formal de consultas con ACUERDO, a cuyo efecto se suscribe la presente ACTA FINAL DE ACUERDO DEL PERÍODO DE CONSULTAS, que tendrá carácter de pacto vinculante a todos los efectos, constituyendo un todo indivisible y vinculándose a la totalidad del mismo.

Así, y con carácter previo a la reunión mantenida en el presente día, la representación de los trabajadores sometió los términos y condiciones acordadas en el presente proceso colectivo a la asamblea de trabajadores, habiéndose obtenido un resultado favorable al mismo en términos de amplia mayoría.

CGT NO CONFORME

ACUERDOS

PRIMERO.- PLUS CALIDAD/ABSENTISMO

Ambas partes acuerdan la supresión del pago del Plus Calidad/Absentismo que los empleados perciben con carácter adicional a los conceptos retributivos previstos en el Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Cataluña, y por encima del salario establecido en la norma convencional. En concreto, esta medida consistiría en la eliminación del pago anual cifrado en 210,35€ por persona a jornada completa y sin ninguna ausencia al puesto de trabajo.

SEGUNDO.- VACACIONES

Con observación en todo momento de lo establecido en el artículo 59 del Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Cataluña y, con el fin de adecuar el disfrute de las vacaciones de la plantilla a las necesidades reales del servicio hospitalario, ambas partes acuerdan que el disfrute de las vacaciones se lleve a cabo mediante un reparto homogéneo.

CGT NO CONFORME

[Signature]

CGT NO CONFORME

[Signature]

[Signature]

rotativo entre los meses de julio, agosto y septiembre, sin que el meritado disfrute, se encuentre concentrado en el mes de agosto. Asimismo, los trabajadores que así lo deseen, podrán disfrutar de sus vacaciones en cualquier otro periodo del año, previa autorización expresa por parte de la Compañía.

No obstante, siempre y cuando queden cubiertas las necesidades del servicio según los criterios establecidos por el HUB y la Empresa, se mantendrá la posibilidad para los trabajadores/as de disfrutar de un máximo de quince días naturales de las vacaciones anuales durante uno de los periodos siguientes:

- Primera quincena del mes de agosto
- Segunda quincena del mes de agosto

Adicionalmente, se acuerda que la cobertura de las vacaciones de los empleados, no se llevará a cabo mediante la contratación de personal ajeno a la empresa, a través de la suscripción de contratos de interinidad, comprometiéndose la Empresa, en la medida de lo posible y siempre cuando las necesidades del servicio lo permitan, a reorganizar los servicios de limpieza mediante la cobertura de dichas ausencias por vacaciones, por y entre los propios empleados del servicio de limpieza del HUB.

TERCERO.- BENEFICIOS SOCIALES

Ambas partes convienen la supresión del beneficio social concedido a los trabajadores/as del centro hospitalario, que implicaba el abono, por parte de la empresa, del importe del parking del citado centro.

Como medida paliativa, para atenuar las consecuencias desfavorables de dicha supresión, la Dirección de la empresa se compromete a tramitar con la empresa responsable de la gestión de acceso al parking, la posibilidad de que aquellas personas que quieran mantener a título individual el abono correspondiente, lo hagan en los mismos términos y condiciones que hasta la fecha, haciendo frente los trabajadores al coste que ello implique.

CUARTO.- PERIODO DE APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS

Que las partes pactan que, la vigencia de los anteriores acuerdos contenidos en las Estipulaciones Primera, Segunda y Tercera, se extenderá desde el 01 de enero de 2013 a 31 de diciembre del mismo año, toda vez que INGESAN, S.A., continúe prestando el servicio de limpieza en el HUB, tanto en virtud de la concesión actual, como a la luz de las prórrogas que se puedan pactar en el mismo.

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

NO CONFORME

CGT NO CONFORME

CGT NO CONFORME

No obstante lo anterior, en caso de que el HUB revise las condiciones económicas del contrato administrativo suscrito con INGESAN en un importe, cuando menos equivalente al IPC establecido para el año 2012, y respecto de la anualidad relativa al año 2013, ambas partes se comprometen a sentarse y revisar el presente acuerdo en aras a minorizar los efectos económicos del mismo.

QUINTO.- JUBILACIÓN PARCIAL

Que, dado que las medidas acordadas en este Acta no alcanzan el porcentaje de ajuste necesario para lograr el equilibrio empresarial, la Empresa dentro de un elenco de medidas posibles, asume el compromiso de analizar la posibilidad y/o viabilidad de acceso a la jubilación parcial anticipada de aquellos empleados de más de 61 años de edad que voluntariamente quieran acceder a esta modalidad de jubilación anticipada y, siempre que estos trabajadores cumplan con los requisitos legalmente exigidos.

Ambas partes manifiestan expresamente entender todos los términos y condiciones del acuerdo adoptado, declarando haber leído y comprendido su contenido e implicaciones, no teniendo reserva alguna al respecto.

Y en prueba de conformidad con cuanto antecede, la representación social firma el presente acuerdo en prueba de conformidad habiéndolo hecho por mayoría de sus miembros, que aceptan el acuerdo a excepción de los representantes de la sección sindical de la Confederación General de Trabajadores -CGT- (D^a Mercedes Alonso Soto y D. Rafael García Garrido) y haciéndolo la representación empresarial, por mayoría absoluta de sus miembros por duplicado ejemplar en el lugar y fecha referidos en el encabezamiento.

D. Arnau Remances (Jefe de Operaciones) hace constar
que se adjunte manifiesto de la sección sindical de la CGT.

Condiu Braços
no esta de acuerdo
con el Anexo de CGT

CGT NO CONFORME

no conforme

policares

8-2-2013

LA CGT MANIFIESTA:

1º QUE ESTA PARTE DESCONOCE LA SITUACION ECONOMICA DE LA EMPRESA A DIA DE HOY. POR LO TANTO A NUESTRO ENTENDER LA EMPRESA ~~NO~~ JUSTIFICA LA NECESIDAD DE LAS MEDIDAS.

2º MOSTRANDOS NUESTRA OPOSICION AL ACUERDO

FIRMAN:

MERCEDES ALONSO



RAFAEL GARCIA



ANGEL TORRES



RECIBI 03/02/2013:



CGT NO CONFORME
Rafael

Por la empresa:

Carlos Martínez Capón
Albert Abril Solís
Judith García Beltrán

Por el Comité de Empresa:

Expectación Fuentes
Virginia Artola
Antonia Castro
Elvira Mayorga
Rafael García
Mercedes Alonso
Ángel Torres (Delegado LOLS)
Susana Barrientos
Dolores Campos Criado
Araceli Ramírez Doblas
Maria Adelaida Cardoso Elias
Maria Teresa Rodríguez Magallón
Susana Espejo (Delegada LOLS)
Concepción Braojos (Delegada LOLS)

Asesores

Otilia Giménez Díaz (UGT)
José María Bosch (CCOO)

ACTA DE REUNIÓN

Reunidos los al margen citados en las dependencias del Hospital Universitari de Bellvitge, a las 16:00 horas en fecha 16 de octubre de 2014 se dialogan, discuten y acuerdan los siguientes puntos de reunión expuestos en el orden del día y para que así conste se redacta la presente acta:

PRIMERO.- La empresa comunica en la presente reunión intención de apertura de procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.4 y 5 del Estatuto de Trabajadores, así como otras medidas de carácter no sustancial, a fin de llevar a cabo cambios de adecuación y reorganización del servicio que se desarrolla en el Hospital, que afecta a todo el personal del servicio, en concreto, 238 trabajadores. Dicho expediente se deriva del Expediente de Regulación Temporal de Empleo y modificación sustancial colectiva que la empresa presentó el 17 de marzo de 2014 y que finalizó sin acuerdo de las partes, desistiendo la empresa del Expediente de Regulación Temporal de Empleo.

SEGUNDO.- La representación legal de los trabajadores manifiesta que la comisión negociadora se constituye con los miembros de Comité de empresa, sin perjuicio de que puedan estar presentes en la negociación asesores de ambas sindicatos.

TERCERO.- Constituida la comisión negociadora, la empresa expone las medidas colectivas para ajustar las condiciones de trabajo de la plantilla.

CUARTO.- Ambas partes manifiestan que su voluntad en el presente expediente es alcanzar un acuerdo y que el plazo de negociaciones otorgado al efecto por la normativa aplicable, es de 15 días, por lo que dándolo por iniciado en el día de hoy, finalizaría por tanto, el próximo día 31 de octubre de 2014.

QUINTO.- Las medidas a adoptar son colectivas, afectando a todo el personal del servicio de limpieza del Hospital. El plazo de comunicación a los trabajadores una vez finalizado el periodo de consultas es de 7 días en el caso de medidas colectivas.

SEXTO.- El expediente puede finalizar, con acuerdo entre ambas representaciones, o sin acuerdo, si bien se valoraran igualmente las aportaciones que realice el comité en las negociaciones.

SEPTIMO.- Tras las manifestaciones de la representación social, se efectúan dos recesos y tras ellos, las partes alcanzan un PREACUERDO, pendiente de ratificación en asamblea de trabajadores, con el siguiente contenido:

OCTAVO.- La sección sindical de CGT no está de acuerdo con la apertura de este expediente.

Susana Espejo
Araceli Ramirez
Concepcion Braojos
Mercedes Alonso
Angel Torres
Elvira Mayorga
Rafael Garcia
Carlos Martinez Capon
Albert Abril Solis
Judith Garcia Beltran
Otilia Gimenez Diaz
Jose Maria Bosch

PREACUERDO DE CIERRE PARA LA APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS DE ADECUACIÓN Y REORGANIZACIÓN DEL SERVICIO DE LIMPIEZA DEL HOSPITAL UNIVERSITARI DE BELLVITGE

El presente acuerdo se alcanza en el marco de la negociación del período de consultas iniciado el d  16 de octubre de 2014 de modificación sustancial de las condiciones de trabajo al amparo del artículo 41 ET con el comité de empresa del Servicio de Limpieza del Hospital Universitari de Bellvitge. Dicho expediente finaliza el d  16 de octubre de 2014 con la suscripción por ambas partes del siguiente principio de acuerdo, pendiente de ratificación en asamblea de trabajadores:

1.- Vacaciones.- Con el fin de adecuar el disfrute de las vacaciones de la plantilla a las necesidades reales del servicio hospitalario, ambas partes acuerdan que el disfrute de las vacaciones se lleve a cabo entre los meses de Julio, Agosto y Septiembre, mediante un reparto homogéneo rotativo a fin de que el meritado disfrute no se encuentre concentrado en el mes de agosto. A todos los trabajadores que realicen las vacaciones en los periodos de Julio y Septiembre, se les facilitará la posibilidad de realizar 15 días en Agosto.

Asimismo, los trabajadores que así lo deseen podrán disfrutar de sus vacaciones en cualquier otro periodo del año, previa autorización expresa por parte de la Comp  a.

2.- Parking. Ambas partes acuerdan la supresión del beneficio social del que gozaban los trabajadores que suponía el abono, por parte de la empresa, del importe del parking del centro hospitalario donde se presta el servicio.

3.- Nueva regulación del Plus calidad/No Absentismo. Ambas partes acuerdan una nueva regulación de dicho plus a partir del 1 de enero de 2015, eliminando los citados Plus Calidad y No absentismo junto con cualquier acuerdo anterior que los regulara.

No obstante, se genera un nuevo plus, Plus Presencial, que mantendrá el mismo importe máximo total que los anteriores englobando ambos conceptos, es decir 210.35   anuales, que se abonarán en un único pago en la nómina del mes de Enero, siendo su devengo de enero a diciembre del año anterior.

Para el c culo del Plus Presencial, se computarán todos los días de ausencia al puesto de trabajo, incluidos enfermedad común y/o enfermedad/accidente de trabajo y/o faltas, rigiendo para el devengo del mismo la siguiente tabla:

De 0 a 5 días	100%
De 6 a 20 días	90%
De 21 a 90 días	50%
De 91 a 120 días	10%
Más de 121 días	0

CGT NO CONFORME

CGT NO CONFORME

CGT NO CONFORME

CGT NO CONFORME

CGT NO CONFORME

CGT NO CONFORME

CGT NO CONFORME

CGT NO CONFORME

CGT NO CONFORME

CGT NO CONFORME

SUSANA ES PESE

- Los días de falta al trabajo se sumarán y se multiplicarán por tres para aplicar la tabla.
- Las bajas de enfermedad y/o accidente de 1 a 5 días, cada uno, reiterativas, se sumarán y se multiplicarán por tres para aplicar la tabla.
- Las bajas de enfermedad y/o accidente de 6 a 15 días, cada uno, reiterativas, se sumarán y se multiplicarán por dos para aplicar la tabla.
- Faltas al trabajo no acumulables. Aquel que no tenga concedido un día personal, pero por motivos imponderables no pueda venir a trabajar un día concreto que no sea un puente y preavise la falta de asistencia antes de iniciar la jornada de trabajo, podrá utilizar un día personal, sin que se considere falta a los efectos de ese cálculo. Por no acumulable se entienden días no seguidos.

4.- Listas de preferencia para ocupar vacantes de fin de semana. El comité entrega una lista de preferencia en la incorporación que incluye 45 candidatos. No se podrán incluir nuevos candidatos con posterioridad al presente acuerdo.

Si un candidato renuncia a cualquier opción de incorporación con carácter indefinido se eliminará de dicha lista, a excepción de los casos de embarazo, maternidad, enfermedad grave justificada o intervención quirúrgica.

5.- Contrataciones. La empresa se compromete a ampliar la jornada a 9 trabajadores de jornada parcial de fin de semana (canguros) a jornada completa a fecha 1/11/2014. A partir de la firma del presente acuerdo, salvo situaciones excepcionales, se cubrirán las vacantes a jornada completa con el personal de fin de semana, manteniendo la plantilla del centro. Asimismo, en dicha fecha, se contratará a 12 trabajadores a jornada parcial de fin de semana.

Este acuerdo está supeditado a que la empresa inicie el servicio de limpieza de la Fase II, manteniendo para toda la plantilla las mismas condiciones socio-económicas (jornada, pluses, etc.). Este acuerdo tiene carácter indefinido.

El presente documento se firma por mayoría absoluta del comité de empresa, pendiente de ratificación por asamblea de trabajadores.

SUSANA (SR-JC)

Spinoza

Colin Campbell

Por la empresa:

Carlos Martínez
Albert Abril
Judith García

Por el Comité de Empresa:

Yolanda Gil
Expectación Fuentes
Virginia Artola
Antonia Castro
Elvira Mayorga
Rafael García
Mercedes Alonso
Ángel Torres (Delegado LOLS)
Susana Barrientos
Dolores Campos
Araceli Ramírez
María Adelaida Cardoso
María Teresa Rodríguez
Susana Espejo (Delegada LOLS)
Concepción Braojos (Delegada LOLS)

Asesores

Otilia Giménez (UGT)
José María Bosch (CCOO)

~~CGT NO CONFORME~~

ACUERDO

~~CGT NO CONFORME~~

**PARA LA APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS DE
ADECUACIÓN Y REORGANIZACIÓN DEL
SERVICIO DE LIMPIEZA DEL HOSPITAL
UNIVERSITARI DE BELLVITGE**

~~CGT NO CONFORME~~

Reunidos los al margen citados en las dependencias del Hospital Universitari de Bellvitge, a las 12:00 horas en fecha 24 de octubre de 2014, ambas partes de común acuerdo manifiestan que:

El presente acuerdo se alcanza en el marco de la negociación de un período de consultas iniciado el pasado día 16 de octubre de 2014 de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, al amparo del artículo 41 ET, con el Comité de Empresa del Servicio de Limpieza del Hospital Universitari de Bellvitge. Dicho período de consultas finaliza en fecha 16 de octubre de 2014 con la suscripción por ambas partes de preacuerdo, siendo ratificado por mayoría en la asamblea de trabajadores que se ha llevado a cabo el 23 de octubre.

Tras las negociaciones habidas, ambas partes han acordado por mayoría lo siguiente:

1.- Vacaciones.- Con el fin de adecuar el disfrute de las vacaciones de la plantilla a las necesidades reales del servicio hospitalario, ambas partes acuerdan que el disfrute de las vacaciones se lleve a cabo entre los meses de Julio, Agosto y Septiembre, mediante un reparto homogéneo rotativo a fin de que el meritado disfrute no se encuentre concentrado en el mes de agosto. A todos los trabajadores que realicen las vacaciones en los periodos de Julio y Septiembre, se les facilitará la posibilidad de realizar 15 días en Agosto.

Asimismo, los trabajadores que así lo deseen podrán disfrutar de sus vacaciones en cualquier otro periodo del año, previa autorización expresa por parte de la Compañía.

2.- Parking. Ambas partes acuerdan la supresión del beneficio social del que gozaban los trabajadores que suponía el abono, por parte de la empresa, del importe del parking del centro hospitalario donde se presta el servicio.

3.- Nueva regulación del Plus calidad/No Absentismo. Ambas partes acuerdan una nueva regulación de dicho plus a partir del 1 de enero de 2015, eliminando los citados Plus Calidad y No absentismo junto con cualquier acuerdo anterior que los regulara.

No obstante, se genera un nuevo plus, Plus Presencial, que mantendrá el mismo importe máximo total que los anteriores englobando ambos conceptos, es decir 210.35 € anuales, que se abonarán

CGT NO CONFORME
Palau

en un único pago en la nómina del mes de Enero, siendo su devengo de enero a diciembre del año anterior.

Para el cálculo del Plus Presencial, se computarán todos los días de ausencia al puesto de trabajo, incluidos enfermedad común y/o enfermedad/accidente de trabajo y/o faltas, rigiendo para el devengo del mismo la siguiente tabla:

De 0 a 5 días	100%
De 6 a 20 días	90%
De 21 a 90 días	50%
De 91 a 120 días	10%
Más de 121 días	0

Asimismo se aplicarán las siguientes reglas:

- Los días de falta al trabajo se sumarán y se multiplicarán por tres para aplicar la tabla.
- Las bajas de enfermedad y/o accidente de 1 a 5 días, cada uno, reiterativas, se sumarán y se multiplicarán por tres para aplicar la tabla.
- Las bajas de enfermedad y/o accidente de 6 a 15 días, cada uno, reiterativas, se sumarán y se multiplicarán por dos para aplicar la tabla.
- Faltas al trabajo no acumulables. Aquel que no tenga concedido un día personal, pero por motivos imponderables no pueda venir a trabajar un día concreto que no sea un puente y preavise la falta de asistencia antes de iniciar la jornada de trabajo, podrá utilizar un día personal, sin que se considere falta a los efectos de ese cálculo. Por no acumulable se entienden días no seguidos.

Con la presente regulación se suprime y se deja sin efecto cualquier regulación anterior que hiciera referencia al Plus calidad, Plus no absentismo, o cualquier otra denominación que hubiere tenido, el concepto que figura en nómina como Plus extra No absentismo/calidad

4.- Listas de preferencia para ocupar vacantes de fin de semana. El comité entrega una lista de preferencia en la incorporación que incluye 56 candidatos, anexa nº 1 al presente acuerdo. No se podrán incluir nuevos candidatos con posterioridad al presente acuerdo.

La empresa incorporará por orden de antigüedad en la lista, uno de cada 2 nuevos contratos de dicha lista.

Si un candidato renuncia a cualquier opción de incorporación con carácter indefinido se eliminará de dicha lista, a excepción de los casos de embarazo, maternidad, enfermedad grave justificada o intervención quirúrgica.

Cualquier acuerdo que regule la incorporación, contratación o ampliación del personal del Hospital de Bellvitge queda sustituido por éste.

5.- Contrataciones. La empresa se compromete a ampliar la jornada a 9 trabajadores de jornada parcial de fin de semana (canguros) a jornada completa a fecha 1/11/2014. Asimismo, en dicha fecha, se contratará a 12 trabajadores a jornada parcial de fin de semana y festivos.

A partir de la firma del presente acuerdo, salvo situaciones excepcionales, se cubrirán las vacantes a jornada completa con el personal de fin de semana, manteniendo la plantilla actual más las ampliaciones del centro. El orden de ampliación de los contratos de fin de semana y festivos a jornada completa, será según el orden de la lista anexa nº 2, siempre que sean trabajadores en activo en el centro.

Este acuerdo está supeditado a que la empresa inicie el servicio de limpieza de la Fase II, manteniendo para toda la plantilla las mismas condiciones socio-económicas (jornada, pluses, etc.). Este acuerdo tiene carácter indefinido.

El presente documento se firma por mayoría absoluta del comité de empresa, tras ratificación por mayoría en asamblea de trabajadores.

SUSANA GONZALEZ
[Signature]

[Signature]

CGT NO CONFORME
[Signature]

CGT NO CONFORME
[Signature]
[Signature]

[Signature]

[Signature]
[Signature]
[Signature]

[Signature]
[Signature]

[Signature]

[Signature]

Acta de reunión de entre la empresa CLECE S.A y el comité del servicio de limpieza del Hospital de Bellvitge

Lugar: Hospital Universitario de Bellvitge, Sala de comité de empresa
(2ª planta Antigua escuela de enfermería)
Hospitalet a 14 de Marzo de 2016 a las 10 horas.

Reunidos:

Por parte de la empresa: **Albert Abril Solís**

Por parte de los representantes de los trabajadores:

Sección Sindical UGT
Antonia Castro Pérez
Maite Rodríguez Magallon
Susana Espejo Estelle
Adelaida Cardoso Elías

Sección Sindical CGT:
Mercedes Alonso Sotos
Rafael García Garrido

Sección Sindical CCOO:
Susana Barrientos Castel
Virginia Artola Franco
María Campo Espinar Borrego

Sección Sindical CATAAC:
Concepción Braojos Carreras
Ángeles Acien Vilchez

Puntos que se han tratado:

1. Nuevas reglas – gestión de trabajadores Bellvitge – días críticos

La empresa manifiesta lo siguiente:

TRABAJADORES FIN DE SEMANA: Se suprimen los días críticos en los festivos intersemanales para los trabajadores de fin de semana, y únicamente se mantienen como críticos los siguientes:

-6 de Diciembre, 8 de Diciembre, 25 de Diciembre, 26 de Diciembre, 1 de Enero, 6 de Enero

Del mismo modo, la empresa manifiesta que será muy estricta en lo que se refiere el consumo de asuntos propios durante todo el año, por ello, si un trabajador el motivo que fuere no consume todos los asuntos propios durante el año natural, perderá los que le queden pendientes. Aunque ya se aplica, la empresa prefiere resaltarlo.

TRABAJADORES TURNO DE TARDE L-V: A partir de la presente fecha, los trabajadores de L-V del turno de tarde dispondrán de 2 huecos más en los días

Susana
Susana Espejo

Maite
Maite Rodríguez

Susana
Susana Barrientos

Albert Abril Solís

Virginia Artola Franco

Concepción Braojos Carreras

María Campo Espinar Borrego

Ángeles Acien Vilchez

Mercedes Alonso Sotos

Antonia Castro Pérez

Rafael García Garrido

críticos, pasando a 5 a 7. Se ha realizado dicha mejora por un tema de equiparación de días con el resto de turnos, ya que proporcionalmente con el número de trabajadores estaba descompensado.

2. Papeleras y pañales.

La parte social manifiesta que en el turno de noche se generan muchas incidencias de pañales y que la forma de las papeleras nuevas complica la generación de residuos y el vaciado de éstas.

La empresa manifiesta que revisará el asunto de los pañales, aunque también insiste en que es una necesidad del servicio y no debemos los requerimientos de éste. Respecto a las papeleras, dice que son las únicas compatibles con las bajantes de residuos.

La empresa informa que están autorizadas las reparaciones de ambas bajantes y que prevé que a corto plazo por lo menos la de ropa quede reparada.

3. Varios

La sección sindical de CGT solicita que la empresa valore la posibilidad de que en las nóminas no sea visible la dirección particular de los trabajadores ya que los sobres llevan una ventana que hace visible la dirección y consideramos innecesario, ya que las nóminas no se envían por correo, el hecho de que las nóminas vengan cerradas no protege que la dirección particular de los trabajadores pueda verse.

La empresa no acaba de entender la problemática presentada por CGT, ya que las nóminas se entregan cerradas y en mano aunque los sobres lleven ventanilla. Igualmente, recoge la proposición y analizará la viabilidad técnica y jurídica.

La sección sindical de CGT pregunta por la relevista que cubre la prejubilación de Enriqueta Granados ya que no asiste al trabajo desde hace más de una semana. Y por todo lo anterior, desconocen si dicha trabajadora ha roto su relación laboral con la empresa o está de baja.

La empresa confirma que la trabajadora actualmente está de baja de IT.

La sección sindical de UGT pregunta qué pasa con la modificación del listado.

La empresa insiste en que si el 100% del comité no lo solicitaba, no entraría ni ha valorarlo.

UGT solicita un recuento de quién está a favor o en contra de modificar el listado:

UGT: A FAVOR

SUSANA ES PPS

Jaite

Susana
Jaite

CGT: NO OPINAN, ABSTENCIÓN.

CCOO: EN CONTRA, manifiesta que las listas estuvieron un tiempo colgadas, para que tanto los familiares como los canguros revisaran si había algún error para rectificarlo y nadie se quejó.

CATAC: SOLAMENTE ESTUDIA LA MODIFICACIÓN DEL LISTADO SI SE ARREGLA TODO.

La empresa informa que hay previsión de apertura de una unidad nueva en la fase II, lo que supondrá el incremento de un trabajador en plantilla. La fecha no es exacta, pero el servicio debería comenzar a funcionar sobre el 22 de Marzo.

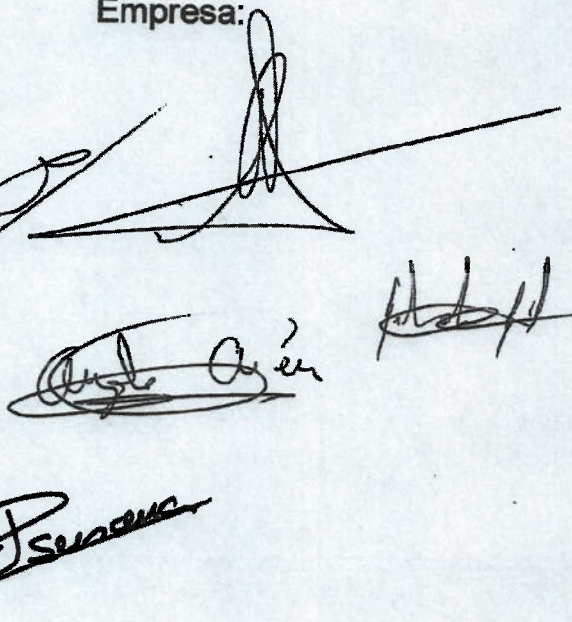
Se da por finalizada la reunión a las 11.00 horas.

En Hospitalet de Llobregat a 14 de Marzo de 2016.

Comité:

A collection of approximately ten handwritten signatures in black ink, representing the members of the Comité.

Empresa:

A collection of approximately five handwritten signatures in black ink, representing the representatives of the Empresa.

Acta de reunión de empresa CLECE S.A

Lugar: Hospital Universitario de Bellvitge, Sala de comité de empresa
(2ª planta Antigua escuela de enfermería)
Hospitalet a 26 de Enero del 2016 a las 12 hrs.

Reunidos:

Por parte de la empresa: Albert Abril Solís

Por parte de los representantes de los trabajadores:

Sección Sindical UGT
Antonia Castro Pérez
Maite Rodríguez Magallon
Susana Espejo Estelle
Adelaida Cardoso Elías

Sección Sindical CGT:
Mercedes Alonso Sotos
Rafael García Garrido

Sección Sindical CCOO:
Susana Barrientos Catel
Virginia Artola Franco
María Campo Espinar Borrego

Sección Sindical CATAAC:
Concepción Braojos Carreras
Ángeles Acien Vilchez

Puntos que se han tratado:

1. Arreglar listado anexo 2, de trabajadores de fin de semana y familiares.

La parte social expresa que dicha lista se decidió que el orden era de (1-1-1), la empresa decidió entrar al personal de empresa cuando todos los canguros que estaban ya hubieran entrado, hasta los canguros del año 2008 entrarían sin el (1-1), después tendrán prioridad los familiares de dejada de calendario (con asterisco) antes que los familiares sin calendario; (1-1) calendario - canguro, hasta terminar los canguros ya existentes hasta el (21-11-2011) y después será (1-1) empresa - familiar.

La empresa manifiesta que si la totalidad del comité está de acuerdo, no una mayoría simple, que les entreguemos una propuesta con otro orden y la estudiaran, siempre y cuando no se añadan más personas a dicha lista. Ésta será revisada en Clece oficina y por el departamento jurídico. Por otro lado, la empresa recuerda que la lista, la cual una parte del comité quiere modificar, fue propuesta y firmada por todos los miembros del comité. Además, recuerda que no tuvo nada que ver en la confección de dicha lista, ni en los criterios de orden (Familiares de calendario, fechas de entrega de curriculum asimilables a antigüedad, etc..).

2. Revisar los TC2 - TC1 y exponer- los TC2 en el tablón.

La empresa manifiesta que dicha información no la expone públicamente por normas de empresa por motivos de privacidad, que nos dará día y hora para poder consultar la documentación requerida con una persona designada por

SUSANA ESPEJO

NO CONFORME

NO CONFORME

NO CONFORME

la empresa, que si queremos que quedemos con esta persona todos los meses. También manifiesta que dicho método es el que se realiza en el resto de centros con comité propio.

La parte social les recuerda que es obligación de la empresa tener expuestos los TC2 para que los trabajadores puedan ver si cotizan bien por ellos y que nos los tienen que mostrar todos los meses.

3. Reclamamos los contratos de familiares, de empresa y eventuales.

La empresa explica que hay acumulación de trabajo administrativo en la central y que desde el 1 de Febrero se encargará la administrativa de centro, esperando de este modo que sea más eficiente y ágil.

Carmen (secretaria) pasará de hacer 6 horas diarias a 8h, para poder asumir más tareas (como los contratos y las altas de empresa).

4. Listados actualizados de cambio de turno y horario.

La empresa hace entrega de los listados y los últimos cambios efectuados.

La parte social pregunta por el tema de cambio de horario de Farmacia.

La empresa manifiesta que hace más de un año que tienen pedido por parte del Hospital ese horario pero que tienen que cuadrar servicios para poder realizarlo.

5. Horario del cual disponen en navidades, del pica-pica de los trabajadores del fin de semana.

La empresa manifiesta que todo el personal de fin de semana puede asistir al pica-pica que ofrece la empresa y es por este motivo que el fin de semana tiene, un detalle (cava y bombones) para brindar.

Que al igual que la plantilla de L-V se les concede un descanso de hora y media el 24/12 y el 31/12. Las del fin de semana pueden realizar 2 días un descanso especial de 1,5h, uno debe ser el 25/12 o 26/12, y el otro a elegir entre el 1/1 y el 6/1.

6. Ha cambiado el método de solicitar los personales?

La empresa manifiesta que no, únicamente se ha modificado la hora de firma de AP para facilitar las firmas. Por otro lado, la empresa dice que no se puede apuntar a un compañero en los personales, está totalmente prohibido en cualquier circunstancia.

Se intentará buscar otra forma de apuntarse los personales para tener más fiabilidad.

Los personales realizados, se podrán firmar en la oficina, los martes de cada semana.

PO
CONFORCE
SUSANA

NO CONFORCE

NO CONFORCE

SUSANA

CONFORCE

CONFORCE

CONFORCE

CONFORCE

7. Asuntos propios.

La parte social de U.G.T. sigue manifestando el que las canguros no tienen puentes, y que los únicos festivos críticos que han sorteado han sido siempre, los de Navidad.

La empresa manifiesta que nos tenemos que poner de acuerdo la mayoría del comité y llevar en conjunto una propuesta (como que solo se sorteen los festivos de navidad por adelantado y no el resto).

La parte social UGT reitera no hacer falta ponerse de acuerdo el comité, puesto que las canguros han tenido desde su creación en la empresa, la misma forma de pedir los personales y se le pide a la empresa que se le deje como siempre lo habían hecho.

La empresa dice que cuando llegó al centro el sistema de asignación de asuntos propios en días festivos generaba conflictos entre los trabajadores, y que desea un sistema que asegure que todos los trabajadores del fin de semana puedan disfrutar de los asuntos propios antes de que acabe el año. Por otro lado, manifiesta que los acuerdos sobre los días críticos a los que el comité hace referencia que no aplica a los canguros, no son aclaratorios al respecto de que hayan condiciones diferentes entre los trabajadores del fin de semana y los de lunes a viernes.

8. Varios.

La parte social expresa el malestar de todos los trabajadores por no haber recibido la nómina de Noviembre hasta mediados de Enero y la de Diciembre estando a finales todavía no haberla recibido tampoco.

La empresa manifiesta que en central tienen un problema de sobres para mandar las nóminas y que desde Febrero se intentara repartirlas la segunda semana del mes como siempre.

La parte social pregunta por qué la empresa no concede permisos de mes sin empleo y sueldo.

La empresa no está dispuesta a conceder estos permisos de empleo y sueldo, puesto que éstos suponen coste al continuar cotizando por el trabajador que desea dicho permiso. La empresa explica que si un trabajador necesita ausentarse un periodo de tiempo, como norma general concederá excedencias.

Referente al puesto del señor Salvador, la empresa comunica:

Hasta que se sepa cómo queda el organigrama, no habrá modificaciones (quien ocupará este cargo está por ver) por otro lado el trabajo que realizaba el jefe de encargados será absorbido por:

Pedido Oficial:

Licencias retribuidas:

Comunicación con el cliente

Incidencias de todo el centro

Materiales

Camiones.

Altas

Albert

Albert y Marta

Marta

Lidia Chía

Lidia Chía

Lidia Chía

Carmen

ANNA ESPINO

NO CONFIRMA
de la

no confiere

NO OJO FORME

Yaito

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

La trazabilidad es de cada encargado/a de su turno.

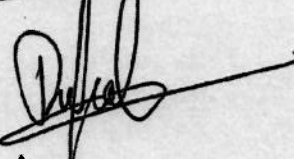
La parte social pide a la empresa que tenga reuniones colectivas con todas las encargadas para una coordinación mejor en el centro.

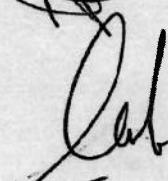
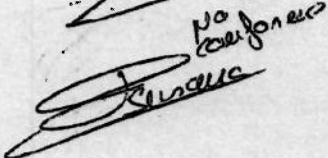
La empresa dice que se mantienen periódicamente pero individuales y que se harán colectivas.

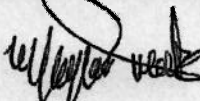
La presidenta da por finalizada la reunión a las 15.00 horas.

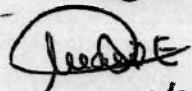
En Hospitalet de Llobregat a 26 de Enero de 2016.

Comité:

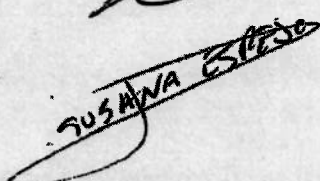





NO CONFORME

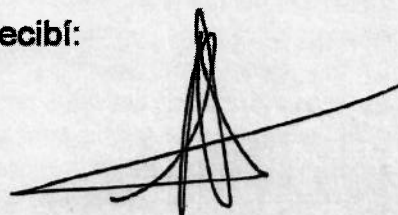

NO CONFORME


NO CONFORME




JOSANA ESPINOSA

Recibí:



Acta de reunión de entre la empresa CLECE S.A y el comité del servicio de limpieza del Hospital de Bellvitge

Lugar: Hospital Universitario de Bellvitge, Sala de comité de empresa
(2ª planta Antigua escuela de enfermería)
Hospitalet a 15 de Marzo de 2017 a las 12 horas.

Reunidos:

Por parte de la empresa CLECE S.A: **Albert Abril Solís**

Por parte de los representantes de los trabajadores:

Sección Sindical UGT
Antonia Castro Pérez
Maite Rodríguez Magallon
Susana Espejo Estelle
Adelaida Cardoso Elías

Sección Sindical CCOO:
Susana Barrientos Castel
Virginia Artola Franco
María Campo Espinar Borrego

Asesor UGT: Antonia Ortega

Sección Sindical CGT:
Mercedes Alonso Sotos
Rafael García Garrido

Sección Sindical CATAC:
Concepción Braojos Carreras
Ángeles Acien Vilchez

Propio: Yolanda Gil Fernandez

Puntos que se han tratado:

1. Días de baja actividad/ críticos:

La parte social manifiesta que la empresa debe buscar un sistema para que los trabajadores que tienen horarios diferentes al más común de turno de mañana (7:00 – 14:00), puedan apuntarse cuando se cuelgue en el tablón dichos días.

La empresa dice que estudiará algún sistema que sea compatible con el servicio, y justo con todos los trabajadores; se deja para la siguiente reunión.

Se determina lo siguiente para poder optar a estos días:

- Si el trabajador está de IT/AT no puede apuntarse ni ser apuntado por un 3º.
- Si el trabajador está de IT/AT el día del sorteo, éste no participa.
- Si el trabajador que le ha tocado el día sufre de IT/AT antes del día crítico o de baja actividad, dicho día no se volverá a sortear ya que se le reconoce el derecho a la persona que le tocó en el sorteo. Además, ésta puede

regresar de alta antes del día, por dichos motivos no se sorteará nuevamente bajo ningún concepto.

2. Incremento plantilla:

La empresa responde lo siguiente al punto de la orden del día anterior, propuesto por la mayoría del comité en la última reunión: Que se incremente la plantilla fija ya que se están realizando muchas contrataciones eventuales.

La empresa entiende la petición, aunque manifiesta que está cumpliendo el acuerdo de mantenimiento de plantilla de 2014, en cualquier caso hace la siguiente propuesta

- PASAR 5 TRABAJADORES DE F/S A L-V
- INCREMENTAR 10 TRABAJADORES EN F/S (CANGUROS)

La empresa manifiesta que todo esto se propone a cambio de que el comité se comprometa a no convocar elecciones parciales antes de la finalización del presente mandato.

La mayoría del comité a excepción de CGT, están de acuerdo con que se deje por escrito la contrapartida solicitada por la empresa en lo que refiere a la no convocatoria de elecciones parciales.

La parte social acepta el incremento de plantilla a cambio de las propuestas de la empresa, pero también manifiesta que entiende que el incremento es insuficiente. Del mismo modo, manifiesta que éste incremento es indiferente de cualquier ampliación en la Fase II que pudiera suceder en el futuro en el complejo hospitalario Bellvitge.

Se da por finalizada la reunión a las 14:25 horas.

En Hospitalet de Llobregat a 15 de Marzo de 2017.

Comité:

Empresa:

[Handwritten signatures and marks]

[Handwritten text: SUBANA ESPES.]

[Handwritten text: alaine]

[Handwritten text: 11/3/17]

**ACTA DE REUNIÓN DEL COMITÉ DE LIMPIEZA DEL HOSPITAL
UNIVERSITARIO DE BELLVITGE**

En Hospitalet de Llobregat, a 22 de Noviembre de 2017, a las 12.00 horas, en la sala del Comité de Empresa del Servicio de Limpieza del Hospital Universitario de Bellvitge sito en Avinguda Feixa Llarga, s/n, se reúnen los delegados del Comité de Empresa con la representación de la Empresa:

Asisten:

Comité

1. Susana Espejo (delegada LOLS UGT)
2. Antonia Castro (UGT)
3. Adelaida Cardoso (UGT)
4. Mayte Rodríguez (UGT)
5. Concepción Braojos (CATAC)
6. Ángeles Acién (CATAC)
7. Susana Barrientos (CCOO)
8. Maria del Campo Espinar (delegada LOLS CCOO)
9. Mercedes Alonso (CGT)
10. Rafael García (CGT)
11. Yolanda Gil

Por parte de la Empresa

1. Fernando Tardón
2. Marta Jiménez
3. Lidia Chia

1. La Empresa explica que la sentencia que deriva del juicio por el LOLS de CGT es favorable a la Empresa, esto implica que la Empresa no ha de reconocer a la persona nombrada por CGT como LOLS. De todos modos la Empresa acepta que pueda asistir a las reuniones.
2. La Empresa vuelve a explicar al comité la iniciativa que pretende tomar para el día contra la violencia de género los días 24 y 25 de Noviembre en que los operarios que quieren podrán ponerse petos y participar en fotografías grupales que podrán ser colgadas en las redes.
3. La Empresa comunica al Comité que se generarán nuevos puestos de trabajo:
 - a. Cobertura de 1 puesto en el turno de la mañana por el cambio de turno del nuevo encargado de la tarde.
 - b. Cobertura de un puesto en el turno de tarde para realizar la limpieza de varios servicios pequeños.
 - c. Se contratará de forma temporal a una administrativa para que haga de apoyo a Carlos en tareas de contratos.
4. La Empresa propone al comité hacerles llegar las copias básicas de los contratos mediante mail en formato .pdf
5. La Empresa comenta al comité el caso de Germán Galván canguro de turno tarde que lleva tiempo sin presentarse a trabajar. Si sigue sin responder a los burofax de La Empresa el lunes se dará por desestimado el contrato, se le cubrirá el 02 de diciembre.
6. DÍAS CRÍTICOS Y DE BAJA ACTIVIDAD: Queda según se acordó en el acta del día 15 de Marzo de 2017. Se fijan dos días que serán los mismos cada año: 5 de enero y viernes santo y habrán dos días que variarán anualmente en función del calendario.
7. CUANDO ENTRARN LOS CANGUROS A PLANTILLA: EL día 04/12 entran 4 canguros a jornada completa y el día 06/12 entran 8 canguros nuevos.
8. ABERTURA SERVICIOS PEQUEÑOS, ENTRAR MÁS CANGUROS: Queda respondido en el punto 3.
9. TIPO DE CONTRATACIÓN A LOS BONIFICABLES: temporal 6 meses con prórroga de 6 meses y conversión a indefinido. La Empresa ha dado la orden a los mandos de estar muy atentos para detectar a la gente que no funcione durante el período de prueba.
10. DIFERENTES HORARIOS:
 - a. 05 a 12: 3 personas

 **Clece**
DPT. PRODUCCIO
CIF. A-80487284
Hospital Universitari de Bellvitge
Antiga Escola Infermeria de Bellvitge
Av. Feixa Llarga s/n
08903 Hospitalet de Llobregat
Tel. 93 335 79 64

- b. 06 a 13: 5 personas
- c. 07 a 14: 75 personas
- d. 12 a 19: 1 persona
- e. 13.45 a 20.45: 13 personas
- f. 14 a 21: 44
- g. 15 a 22: 13
- h. 16 a 22: 1
- i. 16 a 23: 1
- j. 21 a 07: 1
- k. 22 a 05: 21

11. **CONTRATOS RELEVO:** La Empresa explica a la parte social que los contratos relevo con la ley nueva no tienen por qué cumplir ni horario ni distribución de jornada, solo han de cumplir la jornada, que los contratos están ligados y que ambos contratos, jubilación parcial y relevo tienen como fecha fin la fecha de jubilación ordinaria del jubilado parcial.

PROMOCIÓN DE ESPECIALISTAS: El comité cree que la promoción de dos especialistas es insuficiente. Empresa les explica que puesto que los dos trabajadores jubilados parciales compactan las jornadas a trabajar en un año y con la cobertura del encargado se libera a una especialista más, la promoción en el turno de la mañana se retrasará. En el turno de tarde, a causa de las bajas largas de los dos especialistas, sí se realizará una promoción en breve.

13. **UNIFORMIDAD:** La Empresa comunica al comité que está entregando uniformidad y EPIs a todos los operarios que la solicitan.

14. **PROBLEMÁTICA BASURA:** LA Empresa explica que tuvo problemas de rendimientos con algunos operarios. Tras realizar el cambio se normalizó la situación, pero el hecho de que haya un montacargas estropeado hace que debamos reforzar los turnos de mañana y tarde. Al constatar que esto sigue siendo insuficiente se volverá a sacar basura por las noches. Ésta quedará en el túnel y la Empresa ha comprado más cubos para que esto no genere acumulación de basuras por la mañana.

15. **HORAS DE CURSOS DE LOS EVENTUALES:** Los eventuales realizarán las formaciones en días que estén contratados.

16. **PERSONAL QUE NO SUBE A FICHAR:** La Empresa entregará a todos los operarios un recordatorio con varios temas como: obligatoriedad de fichar, prohibición de beber o fumar durante la jornada, no abusar de la cortesía de la Empresa en temática fichajes, etcétera.

17. **CONTRATACIÓN MÁS PERSONAL FIJO Y NO TANTO EVENTUAL:** La Empresa ha contestado a esto en los puntos 3 y 7. Y explica al comité los datos de absentismo actual, próximo al 18%.

18. **VARIOS**

- a. **SE HAN ENCOJIDO LAS MOPAS:** La Empresa va a reclamar para que se sustituyan.
- b. **VELOS EN LOS SUELOS:** se ha hecho un parte para que Mantenimiento regule la presión del agua del grifo al que está conectado el sistema ventury dosificador.
- c. **HORAS DEVOLUCIÓN:**
 - i. PRL MARZO: 3
 - ii. VISITA MUTUA: 3
 - iii. PROTOCOLOS: pendiente determinar.
- d. **DEVOLUCIÓN HORAS VOTOS:** próxima reunión.
- e. **JOSEFINA GÁLVEZ:** La Empresa no tiene constancias de que esta señora haya renunciado pasar a jornada completa. De hecho no sabemos nada más que esta señora está al final de la lista de canguros para pasar a plantilla.

Ciece
DPT. PRODUCCIÓ
CIF: A-80384243
Hospital Universitari Bellvitge
Antiga Escola Infermera, 2a Planta
Av. Feixa Llarga, 171
08903 Hospitalet de Llobregat
Tel. 33 35 7994

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ACTA DE REUNIÓN DEL COMITÉ DE LIMPIEZA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO DE BELLVITGE

En Hospitalet de Llobregat, a 20 de Septiembre de 2017, a las 12.00 horas, en la sala del Comité de Empresa del Servicio de Limpieza del Hospital Universitario de Bellvitge sito en Avinguda Feixa Llarga, s/n, se reúnen los delegados del Comité de Empresa con la representación de la Empresa:

Asisten:

Comité

1. Susana Espejo (delegada LOLS UGT)
2. Antonia Castro (UGT)
3. Adelaida Cardoso (UGT)
4. Mayte Rodríguez (UGT)
5. Concepción Braojos (CATAC)
6. Ángeles Acién (delegada LOLS CATAC)
7. Virginia Artola (CCOO)
8. Susana Barrientos (CCOO)
9. Maria del Campo Espinar (delegada LOLS CCOO)
10. Mercedes Alonso (CGT)
11. Rafael García (CGT)
12. Yolanda Gil

Por parte de la Empresa

1. Fernando Tardón
2. Marta Jiménez

1. La Empresa comunica que ya se están programando las formaciones acordadas para el presente año 2017. Se realizarán las formaciones de Protocolos y Habilidades sociales (parte II). Serán dos formaciones de 2 horas y un descanso de media hora, es decir tendrán una duración de 4 horas y media en total.

El comité pregunta por la devolución de las horas al personal de fin de semana que tiene que venir entre semana a realizar la formación. La Empresa contesta que se asignarán los días de devolución de las horas con antelación para que los trabajadores puedan organizarse.

El comité recuerda a la Empresa que queda gente a la que devolver las horas, la Empresa responde que se están devolviendo a la gente que había quedado colgada según llama.

El comité pide aclaración respecto al tiempo a devolver en concepto de desplazamiento, queda pendiente la determinación de dicho tiempo, tras consulta en convenio.

El comité también dice que queda gente por realizar alguna de las formaciones impartidas en 2016, la Empresa hará recuento de las personas y programará las formaciones pendientes dentro de este año.

La Empresa explica que además se realizará formación a los especialistas (4 horas de pértiga + rotativa + 2h PRL) con opción a que se presenten peones especializados en vista de una futura promoción. Si se presentasen más de 5 personas con categoría de peón especializado a la formación, no todos podrán realizarla en noviembre, por ese motivo, se determina que se hará un sorteo para determinar qué personas harán la formación en noviembre y qué personas quedan para una futura formación en febrero.

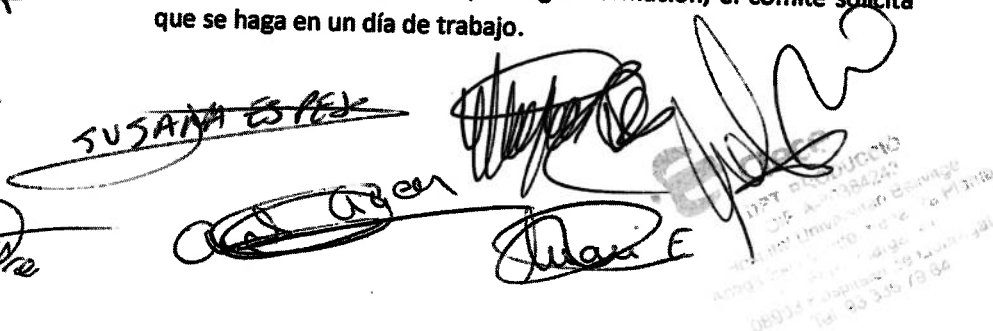
También se realizará una formación de 4 horas a los conductores en la que se impartirá PRL y extinción de incendios. Las fechas de las formaciones serán el 6 o el 13 de noviembre.

Respecto a las eventuales que hagan formación, el comité solicita que se haga en un día de trabajo.

CGT



SUSANA ESPEJO



IMPRESA PRODUCTO
25-09-2017
Servicio de Limpieza del Hospital Universitario de Bellvitge
Avda. de la Feixa Llarga, s/n
08938 Hospitalet de Llobregat (Barcelona)
Tel: 93 345 73 84

Se colgará el anuncio en el tablón y las personas que lo deseen se apuntarán de forma más discreta en el despacho.

El comité pregunta por la gente que se va de la Empresa, 2 de ellos canguros. También se cubrirán el día 7 de octubre. Como se van dos de la lista de familiares queda por resolver si entrarán dos familiares más o se seguirá el orden de entrada especificado en el acuerdo.

Actualmente hay tres personas de fin de semana a las que les tocaría entrar a plantilla y están de excedencia, la Empresa solicita a Comité que decida qué hacer en estos casos: a) respetar orden de turno para cuando se incorporen, b) "penalizar" con un tiempo igual a la excedencia, c) poner a la cola de orden de entrada. El comité decide que se reunirá y ya comunicará a la Empresa la decisión.

4. Respecto a los críticos y los puentes. Está acordado que los días con baja actividad en el Hospital se podría ir de AP la misma cantidad de gente que si fuese crítico sin que se les cuente como un día crítico. El presente año 2017 queda por realizar el 13 de octubre y el 7 de diciembre. Cada año serán variables a excepción de del 5 de enero y el jueves santo. Se comunicará mediante un cartel en el tablón de anuncios.

5. El comité sugiere actualizar la cantidad de material por puesto de trabajo debido a los cambios en los servicios del Hospital. La Empresa está de acuerdo.

PRODUEC
80384243
Sociedad Anonima
Calle 5 N.
Calle 20 Llanos
3365 79 51

6. Se acuerda que el comité determinará la nueva sistemática de los sorteos de los críticos y luego lo comunicará a la Empresa. La nueva sistemática se pondrá en funcionamiento a partir de enero de 2018. Hasta entonces prevalecerá el último acuerdo firmado.
7. El comité incide en que el personal de limpieza no debe recoger la runa de las obras, la Empresa coincide.
8. Se comenta que hay algún problema con algunas bolsas, la Empresa mirará que no sea algo puntual.
9. Se pregunta por una incidencia con las vacaciones de un operario, la Empresa contesta que se produjo un error y al no haber acuerdo la Empresa acepta su error.
10. El Comité comunica un incidente entre un encargado y un operario. La Empresa hablará con los implicados.
11. La representación de CGT manifiesta que está en desacuerdo con el tema de la formación.

Sin nada más que decir, se levanta sesión a las 14.00 horas.

[Handwritten signatures and stamps follow]

[Stamp: UGCCIO, 0693, 1984]

**ACTA DE REUNIÓN DEL COMITÉ DE LIMPIEZA DEL HOSPITAL
UNIVERSITARIO DE BELLVITGE**

Convocados todos los miembros del comité de empresa, asisten:

Comité

1. Susana Espejo (LOLS UGT)
2. Antonia Castro (UGT)
3. Concepción Braojos (CATAC)
4. Ángeles Ación (LOLS CATAC)
5. Susana Barrientos (CCOO)
6. Maria del Campo Espinar (LOLS CCOO)
7. Virginia Artola (CCOO)
8. Yolanda Gil (Independiente)

Por parte de la Empresa

1. Marta Jiménez

En Hospitalet de Llobregat, a 16 de Marzo de 2018, a las 11.30 horas, en la sala del Comité de Empresa del Servicio de Limpieza del Hospital Universitario de Bellvitge sito en Avinguda Feixa Llarga, s/n, se reúnen los delegados del Comité de Empresa con la representación de la Empresa:

1. Cambios de turno

La Empresa expone que quiere que se acuerde y se deje por escrito la metodología para llevar a cabo los cambios de turno de aquí en adelante.

A este respecto lo único que la Empresa determina es que los cambios de turno solicitados no se llevarán a cabo si hay restricciones médicas que lo impidan, a saber:

- No hay posibilidad de adaptación del puesto de trabajo a la restricción del trabajador en el turno demandado.
- La propia restricción/recomendación desaconsejan que el turno solicitado.

Una vez la parte social manifiesta estar de acuerdo con el punto de las restricciones, proceden a determinar los criterios para ejecutar los cambios de turno:

- a) Cuando se produzcan vacantes ocasionadas por ampliaciones del servicio, jubilaciones e incapacidades permanentes, se ejecutarán los cambios de turno por orden de fecha de la solicitud, posteriormente se ampliará la jornada a los canguros, por orden de lista, los cuales ocuparán los puestos en el turno y horario que quede libre después de realizar los mencionados cambios de turno.
- b) En el momento en que dos solicitudes de cambio de turno o horario sean intercambiables, el cambio se ejecutará independientemente de la fecha de la solicitud del cambio.

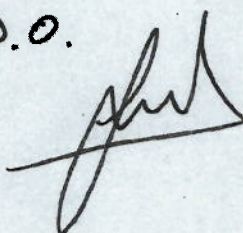
2. Formación

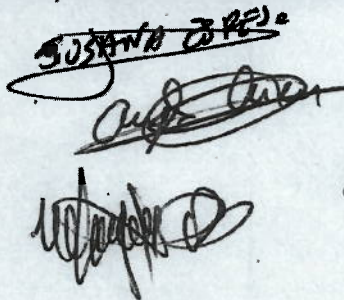
La Empresa comunica a la parte social que en Abril empezarán a realizarse las formaciones de 2018.

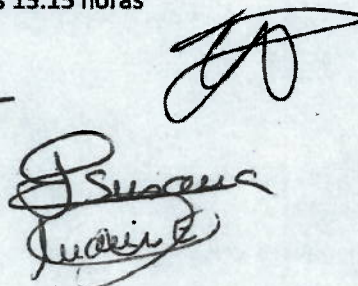
Sin más, se levanta la sesión a las 13.15 horas



P.O.







SERVICIO DE LIMPIEZA DE MULTISERVEIS NDAVANT S.L. EN EL HOSPITAL UNIVERSITARI DE BELLVITGE

REUNIÓN ENTRE EL COMITÉ DE EMPRESA DEL SERVICIO DE LIMPIEZA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO DE BELLVITGE Y MULTISERVEIS NDAVANT, S.L.

En L'Hospitalet de Llobregat, a 31 de Marzo de 2022, a las 10:00 horas, se reúne el Comité de Empresa del servicio de limpieza del Hospital Universitario de Bellvitge de MULTISERVEIS NDAVANT S.L. con la representación empresarial, en el centro de trabajo, siendo los asistentes:

Por la parte empresarial MULTISERVEIS NDAVANT S.L.:

- Carmen Penis Bejarano (Jefe de Grupo).
- Juan Albarracín Fernández (Jefe de Servicio).
- Judith García Beltrán (Relaciones laborales)
- Saray Álvarez Campos (Relaciones laborales)

Por la parte social, comité de empresa del centro:

Por el sindicato UGT:

- Antonia Castro Pérez (Presidenta del Comité)
- Susana Espejo Estellé
- Maite Rodríguez Magallón
- Adelaida Cardoso
- Magdalena Ventura Pavía (Delegada LOLS)

Por el sindicato CCOO:

- Virginia Artola Franco
- Mari Espinar
- Susana Barrientos (Delegada LOLS)

Por el sindicato CATAC

- Concepción Braojos Carreras
- Ángel González González
- Mónica Lebesma
- Ángeles Ación

SERVICIO DE LIMPIEZA DE MULTISERVEIS NDAVANT S.L. EN EL HOSPITAL UNIVERSITARI DE BELLVITGE

EXPONEN

Que, las partes han sido convocadas por la parte empresarial para informar de una nueva forma de contratación en el servicio de limpieza del Hospital Universitario de Bellvitge, y tras diversas conversaciones, realizan las siguientes manifestaciones:

Primera.- La parte empresarial expone que, a raíz de la reforma laboral publicada mediante el Real Decreto-Ley 32/2021, se ha visto en la necesidad de reorganizar los recursos humanos que componen la plantilla del servicio de limpieza del Hospital de Bellvitge, a fin de garantizar las presencias mínimas comprometidas con el cliente y exigidos en los pliegos de contratación de la contrata. De esta forma, con el fin de poder minimizar la contratación eventual en el servicio para sustituciones de corta duración con motivo de permisos retribuidos, faltas al trabajo sin justificar o ausencias justificadas, entre otros, que resultan imprevisibles, a partir del día 1 de abril de 2022, se procederá a ampliar la plantilla que presta servicios de lunes a viernes laborales, con una plantilla indefinida contratada a tiempo parcial, con jornada efectiva de 21 horas semanales, distribuidas en 3 días inter semanales.

Segunda.- La sección sindical de UGT, solicitó en la anterior reunión, mantenida el día 16 de marzo de 2022, que las personas que ocupen los puestos de 21 horas inter semanales disfruten de 1 días más de asuntos propios que la plantilla de canguros, por prestar servicios más días a la semana.

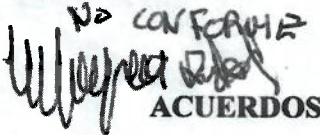
Las secciones sindicales de CATAAC y CCOO se adhieren en este acto a la petición de UGT.

Tercera.- La sección sindical de CATAAC se reitera en su petición de la anterior reunión, un día más de asuntos propios para la plantilla de jornada completa.

Las secciones sindicales de UGT y CCOO se adhieren en este acto a la petición de CATAAC.

La representación empresarial se opone por no haber variación de condiciones para esta plantilla.

Tras diversas consideraciones, las partes alcanzan los siguientes

  **ACUERDOS**

PRIMERO: La empresa, a fin de garantizar las presencias mínimas comprometidas con el cliente y exigidos en los pliegos de contratación de la contrata y, con el fin de poder minimizar la contratación eventual en el servicio para sustituciones de corta duración con motivo de permisos

SERVICIO DE LIMPIEZA DE MULTISERVEIS NDAVANT S.L. EN EL HOSPITAL UNIVERSITARI DE BELLVITGE

retribuidos, faltas al trabajo sin justificar o ausencias justificadas entre otros, que resultan imprevisibles, a partir del día 1 de abril de 2022, procederá a ampliar la plantilla que presta servicios de lunes a viernes laborales, con una plantilla indefinida contratada a tiempo parcial, con jornada efectiva de 21 horas semanales, distribuidas en 3 días inter semanales.

El sistema de cobertura de estos puestos de jornada de 21 horas inter semanales será, en primer lugar, por ampliación de la jornada de las personas canguros (fines de semana y festivos) que deseen ocupar estos puestos. En el caso de que ninguna de las personas canguros desee ampliar jornada o el número de personas interesadas resulte insuficiente, se procederán a realizar contrataciones nuevas para cubrir los puestos que vayan surgiendo.

Las vacantes producidas entre las personas canguros que amplíen jornada a 21 horas inter semanales, serán cubiertas mediante nuevas contrataciones.

SEGUNDA.- Las partes acuerdan reconocer 1 día más de asuntos propios anuales a las personas que presten servicios 21 horas semanales distribuidas en días inter semanales, siempre que lleven una anualidad en el servicio. De esta forma, disfrutarán de 6 días de asuntos propios anuales.

Se limitará el disfrute de estos días en cada fecha concreta a una persona por turno de entre las personas que tienen la jornada de 21 horas semanales.

Para el disfrute de los días de asuntos propios, el personal de jornada de 21 horas inter semanales dispondrá de un propio cómputo y cupo diario, quedando limitado el disfrute en un día a 1 persona en el turno de mañana, 1 persona en el turno de tarde y 1 en el turno de noche. De esta forma, el cómputo y cupo diario para disfrutar de una fecha como asunto propio, no interferirá ni limitará el cómputo y cupo diario de la plantilla de jornada completa, que podrá seguir disfrutando de cada fecha como asunto propio con el límite 4 personas en el turno de mañana, 4 en el turno de tarde y 3 por el turno de noche.

TERCERA.- Las vacantes que se produzcan en el servicio por bajas definitivas de empresa entre la plantilla de jornada completa y que deban ser cubiertas, se seguirán cubriendo preferentemente mediante ampliación de jornada de las personas con jornada parcial entre las personas canguros y las personas con jornada parcial de 21 horas inter semanales, a criterio y selección de la Empresa entre estas personas.

Y en prueba de conformidad con lo que antecede firman el presente acuerdo por unanimidad duplicado ejemplar en el lugar y fecha señalados en el encabezamiento.

SERVICIO DE LIMPIEZA DE MULTISERVEIS NDAVANT S.L. EN EL HOSPITAL UNIVERSITARI DE BELLVITGE

Carmen Penis Dejarano

Judith García Beltrán

Antonia Castro Pérez

Maite Rodríguez Magallón

Magdalena Ventura Pavía

Mari Espinar

Concepción Braojos Carreras

Mónica Lebesma

Juan Albarracín Fernández

Saray Álvarez Campos

Susana Espejo Estellé

Adelaida Cardoso

Virginia Artola Franco

Susana Barrientos

Ángel González González

Ángeles Ación