

Angel Arroyo Montemayor
Angel Rodríguez Martín.

V. ZONA DE SIERRA DE SAN PEDRO

Coordinadores:

Alfredo Anega Morales
Mariano González Aguilar
Joaquín Fresneda Fernández
Juan Manuel Sánchez de Rojas.

VI. ZONA DEL AMBROZ, JERTE Y TIETAR

Coordinadores:

Alfredo González Guerrero
Narciso Pérez Llanos
Rafael Martínez Hernández.

VII. ZONA DE CACERES CENTRO

Coordinadores:

Marta García García
Fernando Hernández Martín
Pedro Francisco Santos
Carlos Barrutia Martínez.

VIII. ZONA DE LA SERENA

Coordinadores:

Miguel A. Cotallo de Cáceres
Diego Sánchez Chapaza
Ramón Velasco Gemio
César Fallola Sánchez Herrera.

IX. ZONA DE LA SIBERIA

Coordinadores:

Jesús Ranz de Frías
Javier Bielsa Príncipe
Antonio García Albarrán
Juan Plaza Gonzalo.

X. ZONA DE TENTUDIA

Coordinadores:

Rafael Poblaciones Barnuevo
J. Miguel Bermejo Pinar
Fernando Gutiérrez Rubio
Antonio Fernández G. de la Cuadra.

XI. ZONA DE BADAJOZ CENTRO

Coordinadores:

Vicente Ambel Fernández
Andrés de Castro Coca
Fernando Gamero Guerrero
Tomas Pérez Corcho.

RESOLUCION de 10 de mayo de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y Publicación del Convenio de Trabajo para el personal de Limpieza del Centro Hospital Virgen del Puerto de Plasencia y Servicios Extremeños, S.A.

CONVENIO COLECTIVO.—Expte. n.º 9/96. Visto el Texto del Convenio Colectivo de Trabajo para el personal de Limpieza del Centro Hospital Virgen del Puerto de Plasencia y Servicios Extremeños S.A. suscrito el 11 de abril de 1996 por representantes de la empresa y la Central Sindical Unión General de Trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo (BOE de 29-3-95) que aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores; art. 2.º del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo (BOE de 6-6-81), sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; apartado B,c) del Real Decreto 642/95, de 21 de abril (BOE de 17-5-95), sobre traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a esta Comunidad Autónoma en materia laboral y Decreto Autonómico 22/96, de 19 de febrero, sobre distribución de competencias en materia laboral.

Esta Dirección General de Trabajo Acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Consejería de Presidencia y Trabajo, con el n.º 9/96 y Código de Convenio 1000462, con notificación de ello a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura y en el Boletín Oficial de la Provincia de Cáceres.

Mérida, a 10 de mayo de 1996.

El Director General de Trabajo,
LUIS FELIPE REVELLO GOMEZ

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL CENTRO
HOSPITALARIO VIRGEN DEL PUERTO DE PLASENCIA, SUSCRITO
ENTRE LA EMPRESA SERVICIOS EXTREMEÑOS, S.A. Y EL PERSONAL
DE LIMPIEZA ADSCRITO AL MISMO-1996.

ARTICULO 1.—AMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL

El presente Convenio Colectivo obligará a la totalidad del personal de limpieza adscrito al Hospital Virgen del Puerto de Plasencia y a la empresa Servicios Extremeños, S.A., En su condición actual concesionaria del Insalud, así como a cualquier otra empresa que pueda ostentar dicha condición durante la vigencia del Convenio.

ARTICULO 2.—VIGENCIA Y PRORROGA

El presente Convenio entrará en vigor en la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, teniendo efectos económicos desde el día 1 de Enero de 1996, y su duración será hasta el 31 de diciembre de 1996.

Este Convenio se prorrogará automáticamente por un periodo igual de duración, de no ser denunciado por alguna de las partes, con una antelación de tres meses en relación con la fecha inicial de su vigencia.

ARTICULO 3.—CLASIFICACION DE PERSONAL

Por razón de permanencia el personal se clasificará en fijo, eventual e interino.

a) Son trabajadores eventuales, aquéllos admitidos para realizar una actividad excepcional y que no excedan de seis meses.

b) Son trabajadores interinos los que se contratan para sustituir al personal fijo durante la ausencia de éste, y procedentes de permisos, excedencias, vacaciones, incapacidad laboral transitoria y cualquier otra causa que obligue a la empresa a reservar su plaza ausente. Si el personal fijo no se reintegrase en el plazo correspondiente, el interino pasará automáticamente a ocupar su plaza como personal fijo.

c) El personal admitido en la empresa de forma distinta a la establecida en los apartados a) y b), se considerarán como fijo de plantilla.

ARTICULO 4.—INGRESOS

a) Todo el personal contratado, tanto eventual como interino, deber formalizar su contrato por escrito, con arreglo a las disposiciones legales vigentes.

b) Todo el personal fijo de nuevo ingreso, quedará sometido a un periodo de prueba que en ningún caso, podrá exceder de dos semanas, debiendo constar por escrito.

c) Transcurrido el período de prueba, los trabajadores ingresarán como fijos en plantilla, computándose dicho plazo para todos los efectos.

ARTICULO 5.—JORNADA LABORAL

La jornada será de 37 horas semanales, con treinta minutos de descanso para el bocadillo, como tiempo efectivo de trabajo: se establece una Jornada Anual de 1.691 horas. Los sábados no se aplicará descanso alguno para el bocadillo, al no ser jornada continuada.

Los turnos quedarán establecidos de la siguiente forma:

Para el trabajo de mañana y tarde, se establecerán turnos rotativos, de forma que cada trabajador realice CUATRO SEMANAS en turno de mañana y DOS SEMANAS en turno de tarde.

El trabajo de noche, se establecerá mediante turnos fijos consistentes en una semana consecutiva de trabajo y una semana consecutiva de descanso, optando el trabajador que en su turno de trabajo de noche coincida con un día festivo por:

a) Disfrutar un día de descanso.

b) Acumular dicho día para cuando el trabajador lo necesite, previo acuerdo entre empresa y trabajador.

Cualquier modificación será negociada entre empresa y trabajadores.

ARTICULO 6.—VACACIONES

Todos los trabajadores disfrutarán de 30 días naturales continuados, entre los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre. Las vacaciones serán rotativas. Los trabajadores que ingresen en el transcurso del año, disfrutarán de la parte que les corresponda, antes del 31 de diciembre del año de ingreso.

Los trabajadores reducirán su jornada a la mitad en las siguientes fechas:

En FERIAS, como máximo una vez al año, durante tres días.

En CARNAVALES, como máximo una vez al año, durante tres días.

Se considerarán como días no laborables el 24 y 31 de diciembre. Igualmente tendrán derecho a un día de descanso, a elegir entre el 15 de diciembre y el 15 de enero.

En todos los casos indicados dejarán cubiertas las necesidades del servicio.

ARTICULO 7.—LICENCIAS

Los trabajadores regidos por este Convenio tendrán derecho a disfrutar de las siguientes licencias retribuidas:

a) Por alumbramiento de la esposa, fallecimiento, enfermedad grave y enfermedad común con hospitalización, el trabajador tendrá derecho a disfrutar hasta un máximo de CUATRO DAS.

— Y hasta un máximo de otros DOS DIAS más si los hechos mencionados se produjeran en lugar o residencia distintos al domicilio del trabajador.

— Los familiares que dan derecho al permiso retribuido son los siguientes:

- Padres del trabajador.
- Suegros del trabajador.
- Hijos del trabajador.
- Hermanos del trabajador.
- Cuñados del trabajador (solo en caso de fallecimiento).

—Los días libres por licencia, se disfrutarán siempre y cuando se justifique la necesidad del trabajador de asistir o acompañar al enfermo. Para ello debe documentarlo mediante certificado médico concreto de la asistencia o acompañamiento al enfermo.

— La no justificación anterior, o el hecho de disfrutar de estas licencias dedicándolas a realizar tareas distintas para las que se otorga, tendrá la consideración de falta grave.

b) Por matrimonio, 15 días.

c) Para el cumplimiento de deberes públicos ordenados por la autoridad o impuestos por disposiciones vigentes, el tiempo indispensable.

d) Por traslado del domicilio habitual 1 día.

e) Las trabajadoras con lactancia de un hijo menor de 9 meses tendrán derecho a una hora de ausencia de trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada de media hora para lo mismo.

f) Para acompañar a hijos menores o con minusvalía a reconocimientos médicos por enfermedad, debidamente justificados, fuera de la localidad del domicilio del trabajador, un máximo de SIETE DIAS al año.

g) Para boda de hijos o hermanos de ambos cónyuges, 1 día.

ARTICULO 8.—RETRIBUCIONES

El salario para las distintas categorías profesionales a las que afecta este Convenio, es el que se especifica en la tabla salarial anexa.

Será por cuenta de los trabajadores, por imperativo legal, los descuentos de Seguridad Social y el I.R.P.F. correspondiente.

En el caso de que el IPC, establecido por el INE u organismo que le sustituya, en su conjunto nacional, registrara al 31.12.96 un incremento superior al 3% respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31.12.95, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el 50% del exceso sobre la cifra indicada anteriormente del 3%.

ARTICULO 9.—GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, percibirán dos pagas extraordinarias de 30 días en Julio y Diciembre, pagaderas en la primera quincena de los meses citados. Se calculará dicha paga sobre salario convenio más antigüedad.

Los devengos de dichas gratificaciones serán para:

- a) Gratificación de Verano o Julio: del 1 de Enero al 30 de Junio.
- b) Gratificación de Navidad: el 1 Julio al 31 de Diciembre.

El personal que ingrese o cese durante el año, percibirá la parte proporcional que le corresponda de dichas pagas en función al tiempo trabajado durante el mismo.

ARTICULO 10.—PAGA DE BENEFICIOS

La participación en beneficios que se establece para los trabajadores afectados por este Convenio, es de 30 días de salario convenio más antigüedad.

El devengo de dicha gratificación es del 1 de Enero al 31 de Diciembre, pagaderas en el primer trimestre del año siguiente.

ARTICULO 11.—PLUS SALARIAL

Como compensación de productividad, así como de aquellas labores concretas, que dentro del ámbito general del Centro, puedan ser consideradas penosas, los trabajadores del mismo, recibirán un plus lineal de 14.580,-Pesetas para todas las categorías y de devengo mensual, por 12 meses.

Dicho plus no repercutirá en el resto de las gratificaciones de vencimiento periódico. El trabajador que no realice la jornada completa percibirá la parte proporcional de dicho plus sobre la jornada que realice.

ARTICULO 12.—PLUS EXTRA SALARIAL DE LOCOMOCION Y TRANSPORTE

Con independencia del salario pactado en este Convenio, el traba-

gador será indemnizado de los gastos que ha de realizar como consecuencia de su actividad laboral por el concepto de locomoción y transporte.

Para suplir los gastos originados por el transporte, se establece un plus extra salarial que será igual para todos los niveles y cuya cantidad se fija en 292,-Ptas. día laborable durante el año 1996. Dicho plus será satisfecho únicamente por día efectivo de trabajo en jornada normal por cuanto en su consideración nunca dejará de ser compensatorio de los gastos de desplazamiento o viaje hacia el ejercicio de su actividad. Este plus no será computable a efectos de Seguridad Social y accidentes de trabajo, así como en período de vacaciones.

El trabajador que no realice la jornada completa percibirá la parte proporcional.

ARTICULO 13.—INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA

En caso de accidente laboral, la empresa completará las prestaciones de I.L.T. de la Seguridad Social hasta totalizar el 100% de salario, desde el primer día de producirse el evento.

En los casos de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa completará las prestaciones de I.L.T. de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario desde el primer día de hospitalización y hasta un máximo de 20 días de convalecencia y mientras dure ésta.

ARTICULO 14.—JUBILACION ANTICIPADA

La empresa afectada por este Convenio en el caso de que un trabajador se acoja a la jubilación a los 64 años con el 100% del salario y siempre que medie acuerdo y aceptación por parte de la empresa, contratará simultáneamente a un trabajador joven o perceptor del seguro de desempleo, con un contrato de igual naturaleza.

Asimismo mediante mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador y nunca de manera unilateral, podrá pactarse jubilaciones anticipadas con las siguientes indemnizaciones por parte de la empresa:

- A los 60 años. 9 mensualidades.
- A los 61 años, 8 mensualidades.
- A los 62 años. 7 mensualidades.
- A los 63 años. 6 mensualidades.

ARTICULO 15.—DERECHOS SOCIALES

a) Todo el personal comprendido en el presente Convenio, se so-

meterá a una revisión medica anual en el Gabinete de Higiene en Cáceres, siendo por cuenta de la empresa el traslado, así como el tiempo invertido en la misma.

b) La empresa pondrá a disposición de los trabajadores previa gestión con el Insalud, un servicio de vestuario, independientemente del cuarto empleado para los materiales y útiles de trabajo. El vestuario constará como mínimo, de armario independiente para cada trabajador, espacio suficiente para cambiarse de ropa y dos servicios y duchas para las mujeres y una para los hombres.

c) La empresa se compromete a facilitar dos uniformes completos al año.

d) Se reconoce el derecho de los trabajadores a cambiar de puesto de trabajo, si éste supone peligro para la madre o el hijo, además de un control por el comité de empresa de los agentes físicos y químicos que puedan tener incidencia en el embarazo.

ARTICULO 16.—DERECHOS SINDICALES

a) Los trabajadores que ostenten la condición de cargos representativos de carácter sindical, se les concederán 20 horas retribuidas al mes y el tiempo necesario, sin retribución para la asistencia a congresos, cursillos sindicales, etc.

b) Se informará al comité de empresa de la admisión de nuevo personal el cual impedirá el pluriempleo y obligará a la Dirección de la empresa a admitir al personal que esté dado de alta como parado en la Oficina de Empleo, entregándole copia del contrato al trabajador.

c) La empresa informará al comité de empresa del contrato que tenga establecido con el Insalud, en el que se especifiquen los trabajos que estén obligados a realizar cada vez que éstos tengan dudas sobre los mismos y requieran una información veraz.

d) Será preceptivo el informe del comité de empresa para la imposición a los trabajadores de faltas graves o muy graves que lleven implícita cualquier sanción.

e) Cuotas Sindicales.—A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la empresa descontará de la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota mensual correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la dirección de la empresa un escrito en que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenezca, las cuantías o la cuota, así como el número de cuenta

corriente o libreta de la Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

f) Durante la negociación del Convenio, los trabajadores disfrutarán de una hora para hacer asambleas en el centro de trabajo y en horas laborales, siempre que sea convocada por el comité de empresa o delegados de personal, durante la negociación del mismo, con un máximo de una vez a la semana: en los casos excepcionales, se consultará con la empresa.

g) Se podrán acumular las horas sindicales en cualquiera de los demás miembros del comité de empresa o delegados de personal, a requerimiento de éstos.

ARTICULO 17.—SUBROGACION

Cuando una empresa en la que viniese realizando el servicio de limpieza a través de un contratista, tome a su cargo directamente dicho servicio, no estará obligada a continuar con el personal que hubiera prestado sus servicios al contratista concesionario, si la limpieza la realizase con los propios trabajadores de la empresa y por el contrario deberá hacerse cargo de los trabajadores de referencia, si para el repetido servicio de limpieza hubiera de contratar nuevo personal o ello se hiciera con un nuevo contratista, con el que continuará el personal de la anterior empresa adscrita a este centro de trabajo.

Al término de la concesión de una contrata de limpieza, los trabajadores de la misma que estén prestando sus servicios en dicho centro con una antigüedad mínima de cuatro meses, pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata, subrogándose igualmente la nueva titular, si la empresa saliente probare fehacientemente y de forma documentada que el contrato de servicio se hubiese iniciado en menor tiempo del espacio señalado.

El personal incorporado por la anterior titular a este centro de trabajo, dentro de los últimos cuatro meses, seguirá perteneciendo a dicha empresa y no procederá la subrogación citada. A tal efecto la empresa saliente deberá acreditar la antigüedad de los trabajadores en el referido centro de trabajo para que la subrogación opere. Si por exigencias del cliente tuviera que ampliarse la contrata en estos últimos cuatro meses con personal de nuevo ingreso, dicho personal será también incorporado por la contrata entrante.

De igual forma la empresa saliente está obligada a notificar mediante telegrama o carta notarial a la entrante su cese en el servicio o en la contrata, con los demás requisitos previstos en este artículo, se notificará por escrito asimismo, el cese a los trabajadores afectados acreditando su condición laboral.

Y en cualquier caso el contrato de trabajo entre la empresa saliente y los trabajadores, sólo se extingue en el momento en que se produzcan de derecho, la subrogación del mismo a la nueva adjudicataria.

Los trabajadores que en el momento del cambio de titularidad de la contrata se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, en el servicio militar, en el seguro de desempleo, al ser trabajadores eventuales o situación análoga, pasarán a estar adscritos a la nueva titularidad, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones.

El personal que con contrato de interinidad sustituya a estos trabajadores, pasará a la nueva titularidad en concepto de interinos hasta tanto se produzca la incorporación del sustituto, las liquidaciones y demás percepciones salariales debida por la antigua titular a sus trabajadores, serán abonados a éstos por la misma al finalizar la contrata. De igual forma la empresa cesante deberá poner en conocimiento a la nueva adjudicataria con la mayor urgencia, la relación de los trabajadores del centro objeto de cambio empresarial, jornada de trabajo, horario, etc., así como acreditar, la empresa saliente a la entrante, estará al corriente en los pagos de Seguridad Social y demás cargas sociales y todo tipo de retribuciones.

De ninguna forma se producirá la adscripción del personal, en el caso de un contratista que realice la primera limpieza o puesta a punto de un edificio y que no haya suscrito contrato de mantenimiento.

La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento a las partes a las que vincula, empresa cesante, nueva adjudicataria y al trabajador.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo en el caso de que el cliente o empresa receptora del servicio, suspendiese el mismo por un período inferior a doce meses, dicho personal con todos sus derechos, se adscribirá a la nueva empresa contratista.

Si la subrogación a una nueva titular de la contrata implicase a un trabajador que realice su jornada en dos o más centros de trabajo distintos, afectado a uno solo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, las Titulares de las contratas se prorratarán entre sí el costo de la Seguridad Social de acuerdo con la jornada que realice el trabajador para cada empresa.

Aquellos trabajadores que realicen trabajos físicos y periódicos de carácter discontinuo en la actividad del sector de limpieza, afectado por este convenio y motivado por las característica y naturaleza de la actividad de la empresa contratista del servicio, tendrán la consideración de trabajadores fijos de trabajos discontinuos, a

los efectos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, quedando asimismo afectados por la subrogación prevista en este artículo.

ARTICULO 18.—COMISION PARITARIA

Se crea una comisión paritaria de seguimiento, que tendrá como funciones: la interpretación y resolución de las dudas que se planteen en relación con el desarrollo de este Convenio, así como la mediación y negociación en las cuestiones conflictivas entre las partes. La misma estará constituida por dos representantes de la empresa y dos de los trabajadores.

Serán miembros de la Comisión Paritaria por parte de los trabajadores los siguientes:

- El Delegado/a de los trabajadores.
- Dña. Pilar Blázquez Hinjos

ARTICULO 19.—POLIZA DE SEGUROS

Las empresas afectadas por este convenio concertarán, en el plazo de 60 días como máximo desde la publicación del mismo en el B.O.P. un seguro colectivo que cubra el riesgo de muerte e invalidez permanente absoluta por accidente laboral o enfermedad profesional, asegurando la percepción en el caso de que se produzca tal evento de 3.105.000.-Ptas. por parte de los herederos legales o beneficiarios del trabajador.

ARTICULO 20.—FORMACION

La empresa promoverá la formación de sus trabajadores. Para ello realizará anualmente el pertinente estudio con objeto de determinar sus necesidades y elaborar el correspondiente Plan de Formación, contando con la colaboración de la representación legal de los trabajadores.

Modalidades formativas.

Se programarán Cursos dirigidos a proporcionar al personal conocimientos y habilidades adecuadas en relación con:

- a. Formación para el adecuado desempeño del puesto de trabajo: Sobre nuevos métodos de trabajo o perfeccionamiento de los actuales y aplicación de técnicas específicas. En materia de prevención de riesgos laborales.
- b. Formación para la promoción profesional: sobre aquellas materias, métodos y técnicas encaminadas a favorecer el ascenso a categorías profesionales y puestos de trabajo de nivel superior.
- c. Formación para la promoción personal: consistente en dar permisos retribuidos para la asistencia a exámenes dirigidos a la obtención de un título de cualquier grado educativo.
- d. Con el fin de atender económicamente el Plan de Formación, las partes firmantes acuerdan hacer las gestiones oportunas ante la Fundación de la Formación Continua en las Empresas (FORCEM).

ANEXO 1

TABLAS SALARIALES (Del 01-01-96 al 31-12-96)

<u>CATEGORÍA</u>	<u>SALARIO BASE</u>	<u>PLUS TRANSPORTE</u>	<u>PLUS SALARIAL</u> (Por 12 meses)	<u>SALARIOS ANUALES</u>
Encargado General	133.004,-Ptas.	10.752,-Ptas.	14.580,-Ptas.	2.170.020,-Ptas.
Encargada de Edificio	88.266,-Ptas.	292,-Ptas.	14.580,-Ptas.	1.498.950,-Ptas.
Responsable de Equipo.....	84.639,-Ptas.	292,-Ptas.	14.580,-Ptas.	1.444.545,-Ptas.
Limpiador Limpiadora	79.802,-Ptas.	292,-Ptas.	14.580,-Ptas.	1.371.990,-Ptas.
Aprendiz.....	50.783,-Ptas.	292,-Ptas.	14.580,-Ptas.	810.789,-Ptas.