



RESOLUCIÓN de 1 de marzo de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del Convenio Colectivo para los trabajadores de la empresa Servex, S.A., afectos al servicio de limpieza del Hospital San Pedro de Alcántara de Cáceres. Expte.: 10/009/2010. (2010060593)

Visto: el texto del Convenio Colectivo para los trabajadores de la empresa , S.A., afectos al servicio de limpieza del Hospital San Pedro de Alcántara de Cáceres (código de Convenio n.º 1000622), suscrito el 22 de febrero de 2010, de una parte por el representante de la empresa —en representación de la misma—, y de otra, por el Comité de empresa —en representación de los trabajadores afectados—, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29 de marzo); artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE de 6 de junio); Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (BOE de 17 de mayo), y Decreto 22/1996, de 19 de febrero, de distribución de competencias en materia laboral (DOE de 27 de febrero).

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Igualdad y Empleo, con notificación de ello a las partes firmantes.

Segundo. Disponer su publicación en el boletín oficial correspondiente.

Mérida, a 1 de marzo de 2010.

El Director General de Trabajo,
JUAN MANUEL FORTUNA ESCOBAR

CONVENIO COLECTIVO PARA LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO DE LIMPIEZA
DEL HOSPITAL SAN PEDRO DE ALCÁNTARA DE CÁCERES
AÑOS 2010-2011

Artículo preliminar.

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por los representantes de la empresa SERVEX, S.A., y el Comité de Empresa de los trabajadores afectos al servicio de limpieza del Hospital San Pedro de Alcántara de Cáceres, con el asesoramiento de los sindicatos UGT, CSI-CSIF y CCOO.

Las partes firmantes de este Convenio se reconocen legitimación y representación suficiente, conforme a la legislación vigente, para acordar las disposiciones que a continuación se detallan.

***Artículo 1. Ámbito funcional.***

El presente Convenio regula las normas básicas y establece las condiciones de trabajo para el personal de la empresa contratista del servicio de limpieza en el centro de trabajo del Hospital San Pedro de Alcántara de Cáceres.

Artículo 2. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 2010 independientemente de la fecha de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura, y su duración será hasta el día 31 de diciembre de 2011.

Artículo 3. Denuncia y prórroga.

Este Convenio queda denunciado de forma automática por ambas partes a partir del día de su vencimiento, sin necesidad de comunicación por escrito, prorrogándose en todos sus artículos hasta que sea sustituido por uno nuevo.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

En el supuesto de que por la autoridad laboral o Juzgado de lo Social se estimase que uno o varios de los artículos de este Convenio conculcan la legalidad vigente y fuese declarado nulo, las partes firmantes acuerdan negociarlo como un todo único.

Artículo 5. Condiciones más beneficiosas.

Las condiciones y derechos pactados en el presente Convenio tienen la consideración de mínimos, por lo que deben respetarse las mejoras y condiciones más beneficiosas que existan entre la empresa y sus trabajadores.

Artículo 6. Clasificación del personal.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, se clasifica en las siguientes categorías:

- Jefe/a de Servicio.
- Técnico/a en Prevención de Riesgos Laborales.
- Encargado/a de edificios.
- Encargado/a General.
- Responsable de Equipo.
- Peón Especialista.
- Camarera/o-limpiador/a.
- Limpiador/a.

Las funciones correspondientes a cada categoría serán determinadas por la Comisión Paritaria del Convenio.

**Artículo 7. Contratación.**

- a) La empresa podrá contratar a su personal con la modalidad de contrato que la normativa vigente determine, con excepción de los contratos de Práctica y para la Formación.
- b) El contrato de trabajo se formalizará por escrito y se entregará una copia básica del mismo a los representantes legales de los trabajadores.
- c) El personal fijo de nuevo ingreso estará sometido a un periodo máximo de prueba de dos semanas, debiendo constar por escrito en el contrato de trabajo.
- d) Durante el periodo de prueba, tanto la empresa como el trabajador, podrán resolver la relación laboral sin necesidad de indemnización. Transcurrido el periodo de prueba, los trabajadores ingresarán como fijos de plantilla, computándose dicho periodo a todos los efectos.
- e) La plantilla de trabajadores/as fijos/as es de 125 (93 trabajadores/as a jornada completa y 32 de Fines de Semana de los cuales 14 son de 28 horas semanales).
- f) La empresa se compromete, durante la vigencia del Convenio, a convertir los contratos temporales de sustitución, vigentes actualmente y por orden de antigüedad, en contratos fijos, con prioridad absoluta sobre cualquier otro, de acuerdo con los siguientes criterios:
 - Por las vacantes de los puestos de trabajo que quedaran con motivo de la no reincorporación a su puesto de las excedencias, por incapacidad laboral, ceses voluntarios o cualquier otra circunstancia que diera lugar a una vacante.
 - Por aumento de la plantilla, bien por decisión de la empresa o por imposición del SES u otro organismo de la Administración autonómica o estatal.
- g) Las solicitudes de los cambios de turnos serán resueltas por riguroso orden de antigüedad de los trabajadores.
- h) Toda modificación, tanto en cambios de puestos de trabajo como excedencias, ceses y despidos y cualquier circunstancia que signifique un cambio sustancial en las condiciones de trabajo, deberán ser comunicados previamente a los representantes de los trabajadores.

Artículo 8. Jornada de trabajo y horarios.

- a) Se establece una jornada máxima de trabajo efectivo de 35 horas semanales, computándose 30 minutos para el bocadillo como tiempo efectivo de trabajo. La jornada anual máxima de trabajo será de 1.498 horas.
- b) La jornada semanal de 35 horas se realizará, salvo pacto en contrario, de lunes a viernes en lo que afecta a los turnos de mañana y tarde. El turno de noche trabajará una semana 40 horas y otra 30 horas, y a cada noche trabajada seguirá otra de descanso, de forma que quincenalmente se realicen las 35 horas semanales de media.
- c) Los turnos fijos de trabajo serán los siguientes:
 - Mañana de 8 a 15 horas.



- Tarde de 15 a 22 horas.
- Noche de 22 a 8 horas.

d) El trabajador cuyo contrato de trabajo sea de jornada completa y cuya jornada de trabajo se realice, además, en festivos o domingos podrá optar entre:

- Disfrutar un día de descanso semanal para compensar el trabajo en dicha fiesta y percibir el plus de domingos y festivos.
- Acumular el día de descanso que corresponda en festivo cuando el trabajador lo necesite, previo acuerdo de ambas partes.

Artículo 9. Salarios.

Se pacta una subida salarial de un 2% sobre todos los conceptos salariales para el año 2010, con carácter retroactivo desde el día 1 de enero y de un 1,8% sobre el IPC real del año 2010, de todos los conceptos salariales, para el año 2011.

El salario base será mensual, calculado sobre 30 días todos los meses y será el que se especifica en las tablas salariales.

1. Gratificaciones extraordinarias.

Se abonarán tres pagas extraordinarias más una compensatoria, que serán pagaderas de la siguiente forma:

- Paga de verano. Treinta días de salario base más antigüedad, abonándose el día 15 del mes de junio.
- Paga de navidad. Treinta días de salario base más antigüedad, abonándose el día 15 del mes de diciembre.
- Paga de beneficios. Treinta días de salario base más antigüedad, abonándose el día 15 del mes de marzo.
- Paga compensatoria. Se abonará la cantidad de 199,07 € en proporción con la jornada de trabajo y será abonable el día 15 del mes de septiembre. Su devengo será desde el 15 de septiembre hasta el 15 de septiembre del año siguiente.

2. Pluses.

- Plus de Transporte. Se abonará a cada trabajador la cantidad que se especifica en las tablas salariales, siendo ésta por 11 meses.
- Plus de Nocturnidad. Se abonará un 30% más sobre el salario base más antigüedad, para los trabajadores que realicen el turno de noche.
- Plus de Absentismo. Se abonará, anualmente y en proporción a la jornada contratada, a cada trabajador la cantidad que se especifica en las tablas salariales, este plus solo será abonable para aquellos trabajadores que no disfruten de los días de licencias retribuidas por los/las abuelos/as, nietos/as y cuñados/as. Será abonable en el mes de



diciembre y corresponderá su abono a la empresa que al momento de su pago se encuentre prestando el servicio, independientemente del tiempo que lleve haciéndolo.

- Plus Convenio Consolidado. Se abonará la cantidad que se especifica en las tablas salariales, pagadero en 12 mensualidades y en proporción a la jornada de trabajo.
- Plus de Domingos y Festivos. El personal con turnos de mañana y tarde, que una vez trabajadas las 35 horas semanales, trabaje, además, un domingo o festivo, percibirá un incremento de 39,62 € por cada día de éstos. Para los contratados con jornada reducida, esta cantidad será en proporción a su jornada.
- Plus de Sábados. Se aplicará de la misma forma que el de domingos y festivos, pero su cuantía será de 30,77 €.

3. Antigüedad.

Se establece un complemento de antigüedad por años de servicios consistente en el 4% sobre el salario base mensual por cada trienio cumplido en la empresa, hasta alcanzar un máximo del 60% del salario base.

4. Horas extraordinarias.

Las partes firmantes están de acuerdo en suprimir la realización de horas extraordinarias, pero en caso de que por alguna causa su realización se hiciera inevitable, el importe a abonar al trabajador que las hiciera será pactado entre el Comité, los trabajadores y la empresa.

Artículo 10. Anticipos reintegrables.

El personal fijo de plantilla podrá solicitar un préstamo reintegrable por un máximo de 1.650,97 €. Las peticiones se harán por escrito, durante los 10 primeros días del mes, a la Dirección de la Empresa, respetándose el orden de petición.

La amortización de dicho préstamo se hará como máximo durante las 12 pagas siguientes a su concesión.

La empresa dispondrá de un fondo, para hacer frente a los anticipos, de 16.509,69 € anuales.

En caso de agotarse el fondo de anticipos, una vez recuperada la cantidad correspondiente a cada mes, se regirá por orden de petición.

El trabajador que solicite un anticipo, no podrá solicitarlo de nuevo hasta 6 meses después de haber cancelado el anterior.

Artículo 11. Licencias retribuidas.

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

- a) Por nacimiento de hijos, fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes de



hasta segundo grado de consaguinidad o afinidad, cuatro días, más otros dos si los hechos mencionados se produjeran en lugar de residencia distintas al domicilio del trabajador y en un radio superior a 30 kilómetros del domicilio del trabajador. El reposo domiciliario deberá justificarse mediante prescripción facultativa. Se entiende que existe hospitalización, a efectos de conceder cuatro o seis días de licencia, cuando el paciente pase al menos una noche ingresado en Centro Hospitalario, no cuando entre y salga en el mismo día. Cuando el paciente sea intervenido y dado de alta el mismo día, sin que precise reposo domiciliario, solo se tendrá derecho a un día para acompañar al familiar.

Los familiares que dan derecho a la licencia retribuida son:

- 1.º grado: padres, hijos, cónyuge y suegros.
- 2.º grado: abuelos, nietos, hermanos, hermanos del cónyuge y cónyuge de los hermanos.

Si, en los supuestos relacionados con hospitalización de familiares debido a enfermedad o accidentes graves, se establecieran turnos de estancia en el hospital a fin de atender al paciente, el trabajador podrá disfrutar de su licencia por este concepto en días completos iniciándola en fecha posterior a la del hecho causante, siempre y cuando lo solicite con indicación de las fechas de disfrute y la consuma mientras perdure el periodo de hospitalización.

Igualmente, cuando coincidan dos o más familiares del mismo centro de trabajo en el derecho de la licencia por atención al familiar en los supuestos anteriores, se podrá disfrutar de la licencia por este concepto en fechas posteriores al hecho causante, siempre y cuando lo solicite con indicación de las fechas de disfrute y la consuma mientras perdure el periodo de hospitalización o inmediatamente posterior al alta médica.

Cuando la hospitalización del familiar empiece en sábado, domingo, festivo o día de descanso del trabajador, la licencia no empezará a computar hasta el día siguiente laborable.

En ambos casos, si se pospone la licencia, el trabajador, en la nueva fecha de disfrute, sólo tendrá derecho al descanso de los mismos días de trabajo que le hubiera correspondido si los cogiera desde el hecho causante.

Para acompañar a hijos menores o con minusvalía a cualquier reconocimiento médico, tanto en el casco urbano como fuera de este donde tenga el domicilio el trabajador, un máximo de 7 días al año y solo cuando la consulta coincida con su horario de trabajo. Cuando la consulta sea fuera de su localidad y en un radio superior a 30 km, podrá cogerse el día completo.

- b) Por matrimonio, 20 días.
- c) Por traslado del domicilio habitual, 2 días.
- d) Para asistir a consultas médicas ordinarias y consultas de especialistas, el tiempo suficiente, justificadas ambas a la empresa.
- e) Para el cumplimiento de deberes públicos ordenados por la autoridad o impuestos por disposiciones vigentes, el tiempo indispensable.



- f) La trabajadora con un hijo lactante de 12 meses, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia al trabajo en cada jornada, que podrá dividir en dos fracciones. Si fueran más de uno, la trabajadora tendrá derecho a dos horas de ausencia en cada jornada. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.
- g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de su jornada de trabajo.
- h) Las parejas de hecho, legalmente constituidas, también tendrán derecho a disfrutar de estas licencias retribuidas.
- i) En cualquier caso, todas las licencias retribuidas deberán ser justificados por el trabajador.

Artículo 12. Permisos y festivos retribuidos.

La empresa concederá 4 días de permisos retribuidos distribuidos en:

- 1 día en Navidad.
- 1 día en Ferias.
- 2 días por Semana Santa, que serán concedidos por la empresa de uno en uno según disponibilidad, cuando estén cubiertas las necesidades del servicio y previa petición del trabajador.
- 4 días de asuntos propios. Se solicitarán con 8 días de antelación y se concederán siempre y cuando estén cubiertas las necesidades del servicio.
- Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán a todos los efectos como festivos.
- Los festivos que coincidan en sábado o domingo se acumularan para su posterior disfrute, de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Artículo 13. Vacaciones.

Todos los trabajadores disfrutarán de vacaciones retribuidas con arreglo a las siguientes condiciones:

- Tendrán una duración de 31 días naturales.
- Los trabajadores que ingresen dentro del año natural disfrutaran las vacaciones proporcionalmente al tiempo trabajado y antes del 31 de diciembre de dicho año.
- Las vacaciones serán rotativas entre los trabajadores durante los meses de julio, agosto y septiembre y no podrán comenzar en días de descanso ni en sábado, domingo o festivo.
- El personal que se encontrara en situación de incapacidad temporal disfrutará sus vacaciones antes de finalizar el año, negociándolo con la empresa.



- Cuando el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una I.T. derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión de contrato de trabajo previsto en el art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fechas distintas a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.
- Una vez pedidas y asignadas las vacaciones, éstas podrán ser cambiadas, a petición del trabajador y como consecuencia de la permuta con otro trabajador, como máximo hasta el 30 de abril, después de esta fecha la empresa no estará obligada a conceder dicho cambio.
- A partir de dicha fecha se podrán seguir realizando los cambios, siempre y cuando las situaciones de I.T. no afecte al cuadrante de vacaciones.

Artículo 14. Seguridad y salud y régimen asistencial.

- La empresa garantizará a todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, la vigilancia de la Salud y la Seguridad en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, contempladas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

- Vestuarios. La empresa pondrá a disposición de los trabajadores y trabajadoras un vestuario para hombres y otro para mujeres, que estará independiente del cuarto empleado para los materiales y útiles de trabajo.

Los vestuarios estarán equipados como mínimo de un armario ropero para cada trabajador, y con espacio suficiente para cambiarse de ropa, así como de dos servicios de duchas para las mujeres y uno para los hombres.

- Ropa de trabajo. La empresa deberá facilitar a todos los trabajadores dos uniformes completos, calzado "no zuecos", pijamas de trabajo, dos pares de calcetines blancos, una chaqueta y los guantes que sean necesarios al año. A los trabajadores que sean sensibles o alérgicos a los materiales de los equipos habituales se les proporcionará los uniformes y equipamientos especiales que fueran necesarios.

La entrega de todo este equipamiento se efectuará anualmente durante el mes de enero.

La empresa deberá facilitar a todos los/las trabajadores/as los equipos de protección individual (EPI) que fueran necesarios para la prevención de los riesgos laborales.

- Protección a la maternidad. Cuando las condiciones del puesto de trabajo suponga un riesgo para la trabajadora embarazada o para el feto, la empresa deberá cambiarla a otro puesto de trabajo compatible con su estado. El empresario y el Comité de Empresa deberán determinar la relación de los puestos de trabajo exentos de estos riesgos.
- Complemento por accidente o enfermedad:
 - a) En los casos de accidente laboral, la empresa, completará hasta el 100% del salario real las prestaciones de I.T. de la Seguridad Social.



- b) En los casos de enfermedad común con hospitalización o accidente no laboral, la empresa, completará hasta el 100% del salario real las prestaciones de I.T. de la Seguridad Social, desde el primer día de hospitalización y hasta que dure ésta y un máximo de 20 días de convalecencia después del alta hospitalaria.
- c) En los casos de enfermedad común sin hospitalización, a los trabajadores que tuvieran derecho a la prestación de la Seguridad Social, la empresa, completará hasta el 100% del salario real las prestaciones de I.T. de la Seguridad Social a partir del 16.º día de la baja durante el año 2010. A partir del 1.º de enero del 2011, la empresa, completará hasta el 100% del salario real a partir del 4.º día en la primera baja del año y del 90% en la segunda y posteriores.

Artículo 15. Excedencias.

Cuando el trabajador que disfrute de una excedencia haya finalizado ésta, podrá reincorporarse a su puesto de trabajo cuando así lo solicite a la empresa con al menos un mes de antelación.

Artículo 16. Subrogación del personal.

Con el fin de regular la estabilidad de los/las trabajadores/as del servicio de limpiezas del Hospital San Pedro de Alcántara de Cáceres, cuando la empresa que viniese realizando el servicio de limpieza pierda la adjudicación del contrato de dicha prestación de servicios, la nueva empresa entrante estará obligada a continuar con todo el personal de la saliente, respetando todos los derechos laborales que vinieran disfrutando dicho personal, independientemente de la forma jurídica que adopte.

La subrogación se regirá por las siguientes normas:

1. Serán objeto de subrogación todos los trabajadores, que durante los cuatro meses anteriores a la concesión del servicio a la nueva contrata, estuvieran realizando su jornada de trabajo en el Hospital San Pedro de Alcántara, incluyéndose en dicho periodo de permanencia las ausencias reglamentarias del trabajador.
2. La empresa entrante, de acuerdo con la normativa vigente, quedará eximida de cualquier responsabilidad por descubierto en las cotizaciones o prestaciones a cargo de la empresa saliente.
3. Los trabajadores que en el momento del cambio de titularidad de la contrata se hallaran enfermos, accidentados, en excedencia o en situación análoga, pasarán a ser adscritos a la nueva titular del servicio, que se subrogará en todos los derechos y obligaciones de la empresa saliente respecto al personal.
4. El personal contratado interinamente para la sustitución de trabajadores a los que se refiere el punto anterior, pasarán a la nueva adjudicataria hasta el momento de la incorporación de éstos.
5. La empresa entrante comunicará a la saliente la adjudicación de la contrata y la fecha de su toma de posesión y la empresa saliente estará obligada a notificar a la entrante mediante telegrama o acta notarial, su cese en el servicio, así como la relación nominal



del personal que debe ser subrogado, incluyendo a los trabajadores que por encontrarse en situación de suspensión del contrato de trabajo, eventualmente pudieran llegar a instar su reincorporación al mismo centro.

Igualmente deberá poner en su conocimiento las condiciones laborales del personal (categoría profesional, antigüedad, jornada, horario, prestaciones de la Seguridad Social y copia de los contratos de trabajo).

6. A requerimiento de la nueva empresa adjudicataria, la empresa saliente estará obligada a acreditar documentalmente que se halla al corriente de sus obligaciones respecto al personal transferido, mediante la exhibición de los finiquitos o liquidaciones finales y las nóminas y boletines de cotización de la Seguridad Social, correspondientes a los tres últimos meses.
7. El plus de absentismo al que hace referencia el art. 9.2 del presente Convenio, será abonado íntegramente por la empresa, que cuando corresponda el pago del mismo, sea la adjudicataria del servicio.
8. El carácter vinculante de este artículo no desaparecerá en el caso de que la empresa principal suspendiese el servicio por un periodo no superior a seis meses, si la empresa saliente o los trabajadores, probaran fehacientemente que los servicios se hubieran reiniciado por un nuevo contratista.

Artículo 17. Seguro de vida colectivo.

En caso de accidente laboral o enfermedad como consecuencia de la actividad de la empresa, de la que se derive incapacidad laboral permanente total, absoluta, gran invalidez o muerte, el trabajador o sus beneficiarios percibirán en concepto de indemnización la cantidad de veinticuatro mil cuarenta euros y cuarenta y ocho céntimos (25.109,80 €), independientemente de las prestaciones legales que le pudieran corresponder.

Artículo 18. Jubilación anticipada.

Las partes del presente Convenio han examinado los posibles efectos sobre el empleo del establecimiento de un sistema que permita la jubilación con el 100% de los derechos pasivos de los trabajadores al cumplir los 63 años de edad. Así mediante mutuo acuerdo podrán pactarse jubilaciones anticipadas con la siguientes indemnizaciones:

- A los 60 años 13 mensualidades.
- A los 61 años 12 mensualidades.
- A los 62 años 11 mensualidades.

Artículo 19. Derechos Sindicales.

- a) Los Delegados de Personal y Miembros del Comité de Empresa dispondrán de un crédito horario retribuido de 20 horas mensuales y hasta 4 horas más cuando tengan que asistir a cursillos sindicales, congresos, etc., y el tiempo necesario sin retribución para la asistencia a los mismos. (Este crédito de horas será de aplicación hasta que el número de trabajadores que conforman la plantilla del Hospital San Pedro de Alcántara no supere los 250 trabajadores).



- b) La empresa informará al Comité de Empresa o Delegados de Personal sobre el contrato que tenga establecido con el SES u otro organismo autónomo competente, en el que especifiquen los trabajos que están obligados a realizar cada vez que estos tengan dudas sobre los mismos y requieran una información veraz.
- c) Será preceptivo el informe del Comité de Empresa o de los Delegados de Personal para la imposición de sanciones a los trabajadores por faltas graves o muy graves.
- d) A requerimiento de los afiliados a las Centrales Sindicales, la empresa descontará de la nómina mensual de éstos, el importe de la cuota correspondiente. Para ello el interesado deberá remitir a la empresa un escrito en el que exprese con claridad la orden del descuento, la central sindical o sindicato al que pertenezca, la cuantía a descontar, así como el número de la cuenta corriente o libreta a la que deba transferirse la correspondiente cantidad.
- e) Durante la negociación del Convenio, los trabajadores dispondrán de una hora a la semana 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, en casos excepcionales se consultará a la empresa la necesidad de ampliar las horas.
- f) Se podrán acumular las horas sindicales en cualquiera de los miembros del Comité de Empresa, a requerimiento de éstos, de conformidad con lo establecido en el art. 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 20. Igualdad de trato y oportunidades.

Se establece el principio de igualdad de trato en el contenido del Convenio de forma que de la redacción, contenido, interpretación y aplicación del mismo no puede derivarse discriminación alguna por cuestiones de sexo, raza, religión o cualquier otra condición.

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a tomar las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades de todos los/las trabajadores/as. En este sentido los firmantes coincidimos que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

- Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.
- Que mujeres y hombres reciban igual retribución por trabajos de igual valor, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.
- Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Artículo 21. Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.



El Comité estará formado por los Delgados de Prevención de una parte, y por el mismo número de miembros de la representación empresarial, de la otra.

El Comité se reunirá trimestralmente y siempre que los solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

Las competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud son las contempladas en el artículo 39, de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 22. Comisión Paritaria.

Para velar por la aplicación, cumplimiento e interpretación del presente Convenio se crea una Comisión Paritaria formada por 10 miembros, de los cuales 5 serán de la representación de los trabajadores y 5 de la representación empresarial.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría absoluta de sus miembros y, aquellos que interpreten algún artículo de este Convenio, tendrán plena eficacia.

Para su constitución, las partes acuerdan reunirse dentro de los 30 días siguientes de la publicación del presente Convenio en el DOE. Asimismo, la Comisión se reunirá en el plazo de cinco días desde la recepción por la misma de cualquier escrito de consulta o reclamación, que deberá ser enviado a cualquiera de las partes firmantes.

Las discrepancias surgidas en el seno de la Comisión Paritaria serán sometidas, en los términos previstos en el ASEC-EX y su Reglamento de Aplicación, a la intervención del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura.

Artículo 23. Solución extrajudicial de conflictos.

Suscrito el Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura (ASEC-EX) y su Reglamento de Aplicación (DOE n.º 42, de 16 de abril de 1998), referido al ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura, las partes objeto de este Convenio acuerdan de forma incondicional y total adherirse al referido Acuerdo Interprofesional y su Reglamento de Aplicación.

De igual forma las partes integrantes del Convenio darán traslado de esta adhesión al Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura y a las Organizaciones firmantes del mismo.

Artículo 24. Movilidad del personal.

El personal adscrito al centro de trabajo del "Hospital San Pedro de Alcántara" de Cáceres, objeto del presente Convenio, no podrá ser trasladados del mismo, a otro centro, sin mediar previo acuerdo por ambas partes.

Disposición adicional.

En lo no contemplado en el presente Convenio se estará a lo que se establezca en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable en este sector.

**TABLAS SALARIALES AÑO 2010**

CONCEPTO		MES	AÑO
SALARIO BASE	12 Mensualidades	840,30 €	10.083,60€
PAGA EXTRA	3 Pagas	840,30 €	2.520,90 €
PAGA COMPENSATORIA	1 Paga Anual	199,07 €	199,07 €
PLUS DE TRANSPORTE	11 Mensualidades	71,07 €	781,77 €
PLUS CONVENIO CONSOLIDADO	12 Mensualidades	7,96 €	95,52 €
PLUS ABSENTISMO	1 Paga Anual	181,37 €	181,37 €
SALARIO BRUTO ANUAL			13.862,23 €

JORNADA DE 28 HORAS

CONCEPTO		MES	AÑO
SALARIO BASE	12 Mensualidades	672,24 €	8.066,88€
PAGA EXTRA	3 Pagas	672,24 €	2.016,72 €
PAGA COMPENSATORIA	1 Paga Anual	159,26 €	159,26 €
PLUS DE TRANSPORTE	11 Mensualidades	56,88 €	625,68 €
PLUS CONVENIO CONSOLIDADO	12 Mensualidades	6,37 €	76,44 €
PLUS ABSENTISMO	1 Paga Anual	145,08 €	145,08 €
SALARIO BRUTO ANUAL			11.090,06 €

JORNADA DE 14 HORAS

CONCEPTO		MES	AÑO
SALARIO BASE	12 Mensualidades	336,12 €	4.033,44 €
PAGA EXTRA	3 Pagas	336,12 €	1.008,36 €
PAGA COMPENSATORIA	1 Paga Anual	79,63 €	79,63 €
PLUS DE TRANSPORTE	11 Mensualidades	28,44 €	312,84 €
PLUS CONVENIO CONSOLIDADO	12 Mensualidades	3,18 €	38,16 €
PLUS ABSENTISMO	1 Paga Anual	72,54 €	72,54 €
SALARIO BRUTO ANUAL			5.544,93 €

Subida salarial	2%
------------------------	-----------