

funciones propias y características de su profesión, pero sin sujeción a aranceles.

TITULADO DE GRADO MEDIO.

Es quien en posesión de un título universitario de grado medio, reconocido como tal por la legislación académica vigente, ejerce en la empresa de forma permanente y con responsabilidad directa funciones propias y características de su profesión, pero sin sujeción a aranceles.

DIRECTOR MERCANTIL Y GERENTE.

Son quienes, a las órdenes de la empresa y participando en la elaboración de la política de la misma, dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo.

JEFE DE PERSONAL

Es quien, al frente de todo el personal de una empresa, dicta las normas para una perfecta organización y distribución del trabajo cuya vigilancia le corresponde, así como la concesión de permisos, propuesta de sanciones, etc...

ENCARGADO GENERAL

Es el que está al frente de un establecimiento del que dependen sucursales en distintas plazas o quien asume la dirección superior de varias sucursales que radican en una misma plaza.

RESOLUCION de 15 de noviembre de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo entre la empresa Urbaser S.A. y los trabajadores afectos al Servicio de Limpieza del Centro Hospitalario «San Pedro de Alcántara» de Cáceres (36/99).

CONVENIO.—VISTO el Texto del Convenio Colectivo de Trabajo entre la empresa Urbaser S.A. y los trabajadores afectos al Servicio de Limpieza del Centro Hospitalario «San Pedro de Alcántara» de Cáceres, con Código Informático 1000622, de ámbito Local, suscrito el 21-10-99, por los miembros del Comité de Empresa en representación de una parte, y por los Representantes de la Empresa de otra; y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 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 (B.O.E. de 29-03-95); art. 2.c) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. 06-06-81); Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traslados de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (B.O.E. 17-05-1995); Decreto del Presidente 14/1995, de 2 de mayo, por el que se asignan a la Consejería de Presidencia y Trabajo funciones y servicios en materia de ejecución de la legislación laboral (D.O.E. 09-05-1995); Decreto 76/1995 de 31 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Presidencia y Trabajo (D.O.E. 03-08-1995); y Decreto 22/1996 de 19 de febrero, sobre distribución de competencia en materia laboral (D.O.E. 27-02-1996); D. Luis Revello Gómez, Director General de Trabajo de la Consejería de Presidencia y Trabajo de la Junta de Extremadura.

ACUERDA:

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

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

Así lo acuerdo, mando y firmo en Mérida, a 15 de noviembre de 1999.

El Director General de Trabajo,
LUIS REVELLO GOMEZ

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO ENTRE LA EMPRESA URBASER, S.A. Y LOS TRABAJADORES AFECTOS AL SERVICIO DE LIMPIEZA DEL CENTRO HOSPITALARIO «SAN PEDRO DE ALCANTARA» DE CACERES

ARTICULO 1.—PARTES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO COLECTIVO.

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por los representantes de la empresa Urbaser, S.A., el Comité de Empresa de los trabajadores afectos al servicio de limpieza del Hospital San Pedro de Alcántara de Cáceres y los sindicatos CC.OO., U.G.T. y CSI-CSIF.

Las partes firmantes de este convenio tienen legitimación suficiente, conforme a las disposiciones legales vigentes, para establecer los ámbitos de aplicación indicados en los artículos siguientes, obligando, por tanto, a la Empresa y a los trabajadores y durante el tiempo de su vida.

ARTICULO 2.—AMBITO DE APLICACION.

El presente convenio contiene las normas básicas y establece las condiciones de trabajo para el personal de la empresa URBASER, S.A., que presta su servicios en el Centro de Trabajo «Hospital San Pedro de Alcántara» de Cáceres.

ARTICULO 3.—VIGENCIA Y PRORROGA.

El presente convenio tendrá una duración de un año, comenzando su vigencia el 1 de enero de 1999 y finalizando el 31 de diciembre de 1999, entrando en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de Cáceres y teniendo efectos económicos según Tabla Anexa I, con carácter retroactivo al 1 de enero de 1999, desde el décimo quinto día de su publicación en el citado Boletín.

Una vez terminada la vigencia estipulada y mientras que no sea sustituido por otro convenio, el presente seguirá vigente.

ARTICULO 4.—CLASIFICACION DEL PERSONAL.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio, se clasifica:

a.—En función de su categoría:

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

b. En razón al carácter del contrato:

Serán de aplicación todos los tipos de contrato de la normativa vigente, con excepción de los contratos de práctica y aprendizaje.

— Será estudiado por la Comisión Paritaria las funciones correspondientes a cada categoría.

ARTICULO 5.—INGRESOS.

A) A todo el personal contratado, tanto interno como por contrato acogido a las modalidades previstas en el anterior artículo se les formalizará por escrito y se hará entrega a los representantes legales de los trabajadores una copia básica del mismo, con arreglo a las disposiciones legales vigentes.

B) Todo el personal fijo de nuevo ingreso, estará sometido a un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de DOS SEMANAS, debiendo constar este extremo por escrito.

C) Durante el período de prueba, tanto la empresa como el trabajador, podrán resolver la relación laboral, sin derecho a indemnización. Transcurrido el período de prueba, los trabajadores ingresarán como fijos de plantilla, computándose dicho plazo a todos los efectos.

D) La plantilla de trabajadores fijos en la empresa para el año 1999 es de 91 trabajadores.

E) Toda modificación, tanto en cambios de puestos de trabajo como en excedencias, ceses y despidos y cualquier otra circunstancia que signifique un cambio sustancial en las condiciones de trabajo, deberá ser comunicado previamente a los representantes de los trabajadores.

ARTICULO 6.—JORNADA, HORARIO Y VACACIONES.

A) Se establece una jornada de trabajo de 37 horas efectivas semanales para 1999, computándose 25 minutos para el bocadillo como tiempo efectivo de trabajo. La jornada anual máxima se establece en 1660 horas para el año 1999.

B) Los turnos de trabajo serán los mismos que estaban en vigor según la resolución de la Delegación de Trabajo de fecha 21 de junio de 1978.

C) El trabajador cuya jornada de trabajo se desarrolle en día festivos o domingos podrá optar entre:

- 1.—Disfrutar de 1 día de descanso semanal, para compensar el trabajo en dicha fiesta y percibir el plus de festivo o domingo.
- 2.—Acumular el día de descanso que corresponda en festivo cuando el trabajador lo necesite, previo acuerdo de ambas partes.

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

* Tendrán una duración de un mes natural.

* Los trabajadores que ingresen dentro del año natural disfrutarán las vacaciones que les correspondan antes del 31 de diciembre de dicho año.

E) Las vacaciones serán rotativas, del 1 de julio al 30 de septiembre, no pudiendo comenzar en días de descanso ni Domingos o Festivos.

F) Las vacaciones quedan así establecidas, siempre que quede perfectamente cubierta la totalidad del servicio de la empresa.

G) Las partes están de acuerdo en suprimir la realización de horas extraordinarias, pero en el caso de que por alguna causa su realización se hiciese inevitable, el importe a abonar al trabajador por su realización será pactado entre las partes.

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 hospitalización, cuatro días, más otros dos si los hechos mencionados se produjeran en lugar o residencia distintas al domicilio del trabajador.

Los familiares que dan derecho al permiso retribuido son:

* 1.^{er} Grado: Por consaguinidad: Padres e hijos.

Por afinidad: Cónyuge y suegros.

* 2.^o Grado: Por consanguinidad:

Línea directa: abuelos, nietos y hermanos.

Línea colateral: hermanos del cónyuge y cónyuge de los hermanos.

B) Por matrimonio, 20 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, 2 días.

E) La trabajadora con un hijo lactante menor de 10 meses, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. La mujer, de propia voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada de media hora para la misma finalidad.

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

G) Estas licencias estarán acogidas tanto para parejas de hecho como derecho.

ARTICULO 8.—RETRIBUCIONES.

A) El salario base será para todos los niveles el que se especifica con carácter bruto en la tabla salarial anexa a este convenio, si bien este salario será sobre 30 días todos los meses.

B) Se abonarán tres pagas extraordinarias por los conceptos y en las cuantías que se detallan:

— Paga de Beneficios, treinta días de salario base más antigüedad, abonándose dentro del mes de marzo.

— Paga de Verano, treinta días de salario base más antigüedad, abonándose dentro del mes de junio.

— Paga de Navidad, treinta días de salario base más antigüedad, abonándose dentro del mes de diciembre.

C) Plus de Transporte, que se abonará a cada trabajador la cantidad correspondiente según el Anexo 1, siendo ésta por once meses.

D) Plus de Nocturnidad, consistente en el 30% del salario base más antigüedad, que se abonará a los trabajadores que realicen turno de noche.

E) Plus de Horno, consistente en el 25% del salario base.

F) Plus de Festivos y Domingos; el personal que trabaje un domingo o festivo, percibirá un incremento de seis mil pesetas (6.000 ptas.)

ARTICULO 9.—ANTICIPOS REINTEGRABLES.

El personal fijo de la plantilla podrá solicitar un préstamo reintegrable por un importe máximo de 150.000 Ptas., las peticiones se harán por escrito a la Dirección, respetándose el orden de petición. La amortización de dicho préstamo se hará como máximo durante las 12 pagas siguientes a su concesión. La empresa pondrá a disposición del fondo la cantidad de 1.500.000 ptas. anuales. En caso de agotarse el fondo de anticipo, una vez recuperada la cantidad correspondiente a cada mes, se seguirá dando por orden de petición.

ARTICULO 10.—SEGURO COLECTIVO DE VIDA.

En caso de Accidente Laboral o Enfermedad Profesional como consecuencia de la actividad de la empresa, de la que deriva incapacidad laboral permanente absoluta, gran invalidez o muerte, el trabajador o sus beneficiarios percibirán en concepto de indemnización la cantidad de tres millones de pesetas (3.000.000 Ptas.) independientemente de las prestaciones que legalmente les pudieran corresponder.

ARTICULO 11.—COMPENSACION EN SITUACION DE I.T.

A) En los casos de accidentes, si el trabajador estuviera dado de baja como consecuencia del mismo, se abonará el 100% del salario real:

B) En los casos de enfermedad común o accidente no laboral,

la empresa completará las prestaciones de I.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 después del alta hospitalaria y mientras dure esta enfermedad.

C) En casos de enfermedad común la empresa complementará el 100% del salario a partir del día 16 de la baja.

Este apartado no tendrá efecto en el caso de que el trabajador no tenga derecho al subsidio de la Seguridad Social.

ARTICULO. 12.—DERECHOS SOCIALES.

A) Todo el personal comprendido en el presente convenio se someterá a una revisión médica anual. Siendo por cuenta de la empresa el traslado, así como el tiempo invertido en el mismo.

B) La empresa pondrá a disposición de los trabajadores/as un servicio de vestuarios independientemente del cuarto empleado para los materiales y útiles de trabajo.

El vestuario constará como mínimo de un armario independiente para cada trabajador/a espacio suficiente para cambiarse de ropa y dos servicios de duchas para las mujeres y uno para los hombres.

C) La empresa se compromete a facilitar dos uniformes completos (calzado, batas y un par de calcetines blancos) anuales y guantes los que sean necesarios al año. Dicha entrega se efectuará a primeros de año.

D) Se reconoce el derecho de los trabajadores a cambiar de puesto de trabajo, si ese supone un 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. Tendrían preferencia los trabajadores con problemas de salud a ocupar los puestos que queden vacantes, en caso de no existir nadie, se cubrirían por orden de antigüedad.

E) Los trabajadores a los que afecte este convenio podrán acogerse a disposiciones de rango superior al presente siempre que los mejoren.

F) La empresa se compromete, durante la vigencia del presente convenio, a convertir los contratos temporales de sustitución vigentes en la actualidad que se detallan y por orden (NADIE ACTUALMENTE), en contrataciones fijas, de acuerdo con los siguientes criterios:

Si cumpliendo con el plazo de incorporación y previos los trámites legales no se incorpora a los puestos de trabajo dejados por excedencia, I.T., etc. los titulares de dichos puestos, las personas ante-

riormente relacionadas pasarán automáticamente a ser de la plantilla fija.

En el supuesto de incorporación de los titulares de la excedencia y de la I.T., mencionadas, los trabajadores referidos tienen prioridad absoluta para cualquier tipo de contratación que pudiera producirse, incluso la que sea con carácter indefinido por aumento de plantilla, bien por decisión de la empresa como INSALUD, en estos casos quedarán estos trabajadores en plantilla.

G) La empresa concederá 4 días de permiso retribuido distribuidos en:

* 2 días en Navidad.

* 1 día en Feria

* 1 día en Semana Santa.

La empresa concederá asimismo a todos los trabajadores:

* 1 día de asuntos propios.

* 3 medias jornadas en carnavales, siempre y cuando el resto de la plantilla asuma estos trabajos.

Los acuerdos aquí reflejados vincularán a cualquier empresa que se hiciera cargo de la contrata de limpieza del referido centro de trabajo.

ARTICULO 13.—DERECHOS SINDICALES.

A) Los trabajadores que ostenten la condición y cargo representativo de carácter sindical se les concederán 20 horas al mes y hasta 4 horas más cuando tengan que asistir a cursillos sindicales, congresos, etc., .. Retribuidas, y el tiempo necesario sin retribución para la asistencia a los mismos.

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

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

D) 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 correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que expresa con claridad la orden de descuento, la central o sindicato al que pertenezca, la cuantía de la misma, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorros a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad.

E) Durante la negociación del convenio los trabajadores dispondrán de una hora para hacer asambleas en el centro de trabajo y en horas laborales, siempre que sea convocado por el comité de empresa durante la negociación del mismo, con un máximo de una vez a la semana, en los casos excepcionales, se consultará con la empresa.

F) Se podrán acumular horas sindicales en cualquiera de los miembros del Comité de Empresa, a requerimiento de éstos, de conformidad con el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO.14.—JUBILACIONES ANTICIPADAS.

Las partes firmante 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 64 años de edad, y la simultánea contratación por parte de la empresa de trabajadores perceptores del seguro de desempleo, en número igual al de las jubilaciones anticipadas, con trabajo de igual naturaleza que los que se sustituyen. Asimismo, mediante mutuo acuerdo podrán pactarse jubilaciones anticipadas con las siguientes indemnizaciones por parte de la empresa:

- * A los 60 años: 12 mensualidades.
- * A los 61 años: 11 mensualidades.
- * A los 62 años: 10 mensualidades.
- * A los 63 años: 8 mensualidades.

ARTICULO.15.—ANTIGÜEDAD.

El complemento de antigüedad o por años de servicio, se establece de acuerdo con el siguiente baremo: Se establece un complemento de antigüedad por años de servicio consistente en el 4% del Salario Base por cada trienio cumplido en la empresa hasta alcanzar un máximo del 60%.

ARTICULO.16.—COMISION PARITARIA.

Se creará una comisión paritaria de seguimiento, cuya función consistirá en vigilar e interpretar el cumplimiento del presente convenio. Forman la comisión paritaria por parte de los trabajadores:

Maribel Rodríguez Mangut.
Julián Osma Sánchez.
Consuelo Pulido García.

Jesús Martín Martín.
Mercedes García Molano.

Y por parte de la empresa:

Angel González Guijarro.
Carlos Gómez Cidoncha.
José Alberto Pérez Aguilera.
Juan Manuel Fernández Jiménez.
Angel Bravo Molero.

ARTICULO. 17.—COMISION DE SALUD LABORAL.

Establecimiento de una comisión de salud laboral, de cara a insertar en el presente convenio las novedades introducidas en el terreno por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

ARTICULO. 18.—CONVENIO ACUERDO EXTRAJUDICIAL.

Estudio por la Comisión Paritaria. Acuerdo Extrajudicial de resolución de conflictos con las especialidades propias.

ARTICULO. 19.—MOVILIDAD FUNCIONAL.

El personal adscrito al centro «Hospital San Pedro de Alcántara» objeto del presente convenio, no podrá ser trasladado del mismo sin mediar previo acuerdo por ambas partes.

Creación de una comisión para el estudio, análisis y aprobación de la movilidad funcional.

DISPOSICION ADICIONAL.

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

ANEXO I.

TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 1999.

IMPORTE MENSUAL SEGÚN ARTICULO DEL PRESENTE CONVENIO.

SALARIO BASE MENSUAL -	99.000 PESETAS.
PLUS DE TRANSPORTE -	8.433 PESETAS.
SALARIO BASE TOTAL -	1.485.000 PESETAS
PLUS DE TRANSPORTE TOTAL-	92.763 PESETAS
TOTAL ANUAL-	1.577.763 PESETAS