

## Salario Convenio día

Nivel VI	20,78
Nivel VII	20,34
Nivel VIII	19,89
Nivel IX	19,45
Nivel X	19,02
Nivel XI	18,82
Nivel XII	18,58
Nivel XIII	11,92
Nivel XIV	7,61

## Pluses por día trabajado

Plus Asistencia	2,75
Plus Transporte	0,95

## ANEXO II

TABLA SALARIAL REVISADA DEL CONVENIO DE LA EMPRESA BIGMAT  
TEVISA, S.A. DESDE 1 DE ENERO DE 2003

## Salario Convenio mes

Nivel II	906,03
Nivel III	740,94
Nivel IV	710,88
Nivel V	696,19

## Salario Convenio mes

Nivel VI	686,70
Nivel VII	672,34
Nivel VIII	657,35
Nivel IX	642,78
Nivel X	628,42
Nivel XI	621,87
Nivel XII	614,06
Nivel XIII	393,82
Nivel XIV	251,49

## Pluses por día trabajado

Plus Asistencia	2,82
Plus Transporte	0,98

**RESOLUCIÓN de 29 de octubre de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Limpieza de la empresa Servex, S.A. en el Centro Hospitalario San Pedro de Alcántara de Cáceres (Expte.: 30/2002).**

VISTO el contenido del Convenio Colectivo de Limpieza de la empresa SERVEX, S.A. en el Centro Hospitalario San Pedro de Alcántara de Cáceres, con Código Informático 1000622, de ámbito Local, suscrito el 24-10-2002, entre representantes de la empresa, en representación de una parte, y por los representantes de los trabajadores 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 1.040/1981, 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 trasposos 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 5/2000, de 8 de febrero, por el que se asignan competencias a la Consejería de Trabajo (D.O.E. 10-2-2000); Decreto 6/2000 de 8 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Trabajo (D.O.E. 10-2-2000); y Decreto 22/1996 de 19 de febrero, sobre distribución de competencia en materia laboral (D.O.E. 27-02-1996); ESTA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO,

## ACUERDA:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Consejería del mismo nombre, 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 29 de octubre de 2002.

El Director General de Trabajo,  
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA PARA EL AÑO 2002  
CENTRO HOSPITALARIO HOSPITAL SAN PEDRO DE ALCÁNTARA  
DE CÁCERES

Artículo 1.- Partes que conciertan el Convenio Colectivo.

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 y Agrupaciones Independientes: G.I., CSI-CSIF y CC.OO.

#### Artículo 2.- Ámbito de aplicación.

El presente convenio contiene las normas básicas y establece las condiciones de trabajo para el personal de la empresa SERVEX, S.A. que presta sus servicios en el centro de trabajo, Hospital “San Pedro de Alcántara” de Cáceres.

#### Artículo 3.- Vigencia y prórroga.

El presente convenio tendrá una duración hasta el 31 de diciembre del 2002, fecha a partir de la cual, con previa denuncia expresa antes de ese día, se comenzará a negociar el convenio del año 2003, entrando en vigor el 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 del 2002, desde el decimoquinto día de su publicación en el antes dicho Boletín.

#### Artículo 4.- Clasificación del personal.

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

##### A) En función de su categoría.

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

##### B) En razón del carácter del contrato:

Serán de aplicación todos los tipos de contrato de la normativa vigente, con excepción de los contratos de Práctica y para la Formación.

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

#### Artículo 5.- Ingresos.

A) A todo el personal contratado, tanto interino 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 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, podrá resolver la relación laboral sin necesidad de indemnización. Transcurrido el período de prueba, los trabajadores ingresarán como fijos de la plantilla, computándose dicho plazo a todos los efectos.

D) La plantilla de trabajadores/as fijos/as de plantilla para el año 2002 es de 112 (88 trabajadores/as a jornada completa; 23 trabajadores/as domingos y festivos; 1 trabajador/a sábado, domingo y festivo).

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

F) 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 6.- Jornada, horario y vacaciones.

A) Se establece una jornada de trabajo de 37 horas efectivas semanales para el año 2002, computándose 30 minutos para el bocadillo como tiempo efectivo de trabajo. La jornada anual máxima de trabajo se establece en 1.649 horas para el año 2002.

##### B) Los turnos fijos de trabajo serán los siguientes:

- Mañana: de 8 a 15 horas.
- Tardes: de 15 a 22 horas.
- Noche: de 22 a 8 horas.

C) El trabajador cuyo contrato de trabajo sea jornada completa y cuya jornada de trabajo se desarrolle en días 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 por ambas partes.

D) 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 disfrutarán las vacaciones que les correspondan antes del 31 de diciembre de dicho año.

E) Las vacaciones serán rotatorias en los meses de julio, agosto y septiembre, no pudiendo comenzar en días de descansos ni en domingos y festivos.

F) Las partes están de acuerdo en suprimir la realización de horas extraordinarias, pero en el 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 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 u hospitalización, cuatro días, más otros dos si los hechos mencionados se produjeran en lugar a residencia distinta al domicilio del trabajador.

Los familiares que dan derecho al permiso retribuido son:

1º grado: Por consanguinidad: Padres e hijos.

Por afinidad: Cónyuge y suegros.

2º grado: Por consanguinidad:

— Línea directa: Abuelos, nietos y hermanos.

— Línea colateral: Hermanos del cónyuge y cónyuges 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 imprescindible.

D) Para asistir a consultas médicas ordinarias y consultas de especialistas el tiempo suficiente, justificadas ambas a la empresa.

E) Por traslado de domicilio habitual, dos días.

F) La trabajadora con un hijo lactante de 12 meses, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia al trabajo en cada jornada.

G) Para acompañar a hijos menores o con minusvalías a cualquier reconocimiento médico, tanto en casco urbano como fuera de éste donde tenga el domicilio el trabajador un máximo de 7 días al año.

H) Estas licencias están acogidas tanto para parejas de hecho como de derecho.

#### Artículo 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 de 30 días todos los meses.

B) Se abonarán 3 pagas extraordinarias más una paga compensatoria, para el personal fijo de plantilla en proporción con la jornada de trabajo, esta paga compensatoria se abonará en los meses de octubre de cada año, en la cuantía de 155,06 euros. Las restantes 3 pagas extraordinarias se abonarán los 15 de cada mes.

— Paga de Beneficios, treinta días de sueldo 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, que se abonará dentro del mes de diciembre.

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

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

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

F) Plus Convenio Consolidado, consistente en 6,20 euros. Pagaderas en 12 meses, de enero a diciembre, en proporción con la jornada de trabajo. Si se vuelve a realizar la jornada de domingos y festivos para las 37 horas semanales, éste dejará de abonarse.

G) Plus de Domingos y Festivos. El personal que trabaje un Domingo o Festivo, percibirá un incremento de 36,06 euros. Siempre que cuyo contrato de trabajo lo sea por tiempo completo, y en la parte proporcional en el resto de contrataciones.

#### Artículo 9.- Anticipos reintegrables.

El personal fijo de plantilla podrá solicitar un préstamo reintegrable por un máximo de 1.502,53 euros. Las peticiones se harán por escrito a la Dirección, respetándose el orden de petición durante los primeros 10 días del mes.

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 15.025,30 euros anuales.

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

El trabajador/a que solicite un anticipo, no podrá reiterar su petición hasta 6 meses después de haber cancelado el mismo.

#### Artículo 10.- Subrogación o adscripción de personal.

Las especiales características y circunstancias de la actividad de limpieza determinan que la subrogación del personal constituya un modo atípico de adscripción de éste a las empresas por lo cual, al término de la concesión de una contrata de limpieza, los trabajadores de la empresa contratista aliente, pasan a estar adscritos a la nueva titular de la contrata, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones, sea cualquiera la forma jurídica que adopten, incluidas las irregulares y cooperativas, tengan o no ánimo de lucro.

La adscripción aquí regulada será también de obligado cumplimiento para los trabajadores autónomos que tome a su cargo el servicio de limpieza, incluso cuando con anterioridad a ello no viniese utilizando el servicio remunerado de otras personas.

Esta adscripción será por las siguientes normas:

1º.- Cuando una empresa en la que viniese realizándose el servicio de limpieza a través de un contratista tome a su cargo directamente dicho servicio, estará obligada a continuar con el personal que hubiese venido prestando servicios al contratista concesionario, si la limpieza la realizase con trabajadores de su plantilla, y por el contrario, deberá incorporarlos a la misma, si

para el repetido servicio de limpieza hubiere de contratar nuevo personal.

Los trabajadores de un contratista del servicio de limpieza, que hubiesen venido desarrollando su jornada de trabajo en un determinado centro o contrata pasarán al vencimiento de la concesión a la nueva empresa adjudicataria de la misma, si existiese, cualquiera que fuese su vinculación jurídico-laboral con su anterior empresa y siempre que se acredite una antigüedad real mínima de los trabajadores afectados en el servicio objeto de subrogación de cuatro meses inmediatamente anteriores a la fecha en que la subrogación se produzca, incluyéndose en dicho periodo de permanencia las ausencias reglamentarias del trabajador del servicio subrogado. Asimismo, procederá la subrogación cuando la antigüedad en la empresa y en el servicio coincida, aunque aquella sea inferior a cuatro meses.

La subrogación de los representantes legales de los trabajadores operará cuando éstos tengan una permanencia mínima en el centro de 10 meses y mantendrá las garantías hasta el término de su mandato.

En el supuesto de que durante el mandato electoral de trabajadores, se produzcan consecuencias de lo establecido en el presente artículo o por cualquier otra causa, una disminución o aumento de la plantilla, que determine una variación en más o en menos del número de representantes de conformidad con los módulos previstos en los artículos 62 y 66 del Estatuto de los Trabajadores y dicha variación de plantilla persista por espacio superior a dos meses, se acomodará al número de representantes legales a lo que efectivamente determine el número de trabajadores de la plantilla de la empresa o centro de trabajo, cesando los sobrantes, o procediendo a la elección o designación de los que falten para completar el número de representantes requeridos en los artículos citados.

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, siendo responsable solidario con esta última el empresario principal o contratante del servicio.

El personal que viniese prestando servicios en dos o más centros o contrata, deberá pasar a la situación legal de pluriempleo cuando con ocasión del cambio de titularidad de una de ellas hubiera de llegar a depender de dos o más empresarios.

Los trabajadores que en el momento del cambio de titularidad de una contrata se hallaren enfermos, accidentados, en excedencia, cumpliendo el servicio militar o en situación análoga pasarán a ser adscritos a la nueva titular, que se subrogará en todos los derechos y obligaciones de la empresa saliente respecto al personal.

El personal contratado interinamente para la sustitución de trabajadores a que se refiere el párrafo anterior pasará a la nueva empresa adjudicataria hasta el momento de la incorporación de éstos.

Si por exigencias del cliente hubiera de ampliarse la contrata con personal de nuevo ingreso, éste se incorporará por la empresa entrante.

De ningún nodo se producirá la adscripción, personal en el supuesto de que el contratista realice la primera limpieza y haya suscrito contrato de mantenimiento.

2º.- 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 absorbido, incluyendo a los trabajadores que por encontrarse en situación de suspensión de contrato de trabajo, eventualmente pueden llegar a instar su incorporación al mismo centro.

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

A requerimiento de la nueva empresa adjudicataria, la empresa saliente estará obligada a acreditar documentalmente que se haya 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.

3º.- El presente artículo será de obligado cumplimiento para las partes a quienes vincula (empresario principal, empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador).

No desaparece su carácter vinculante en el caso de que la empresa principal suspendiese el servicio por un período no superior a seis meses, si la empresa saliente o los trabajadores, probaren fehacientemente que los servicios se hubieren reiniciado por un nuevo contratista.

#### Artículo 11.- Seguro de vida colectivo.

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional como consecuencia de la actividad de la empresa, de la que deriva 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 con cuarenta y ocho céntimos de euros (24.040,48 €), independientemente de las prestaciones que legalmente les pudieran corresponder.

#### Artículo 12.- Compensación en situación de I.T.

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

D) Esta apartado no tendrá efecto en el caso de que el trabajador /a no tenga derecho al subsidio de la Seguridad Social.

#### Artículo 13. - 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 un servicio de vestuarios independiente del cuarto empleado para los materiales y los 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 "no zuecos", pijamas, dos pares de calcetines blancos, una chaqueta y guantes los que sean necesarios al año (incluso uniformes y equipamientos especiales para aquellas personas sensibles a los materiales de los equipos habituales).

Dicha entrega se efectuará durante el mes de enero. Así como la empresa se compromete a facilitar a los trabajadores/as los equipos individuales de prevención de riesgos laborales que sean necesarios.

D) Se reconoce el derecho de los trabajadores a cambiar de puesto de trabajo, si eso 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. Tendrán 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 turnos y plazas vacantes serán cubiertos por riguroso orden de antigüedad.

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

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

— Si cumpliendo con el plazo de incorporación y preaviso los trámites legales no se incorporará a los puestos de trabajo dejados por excedencia, I.T., etc. los titulares de dichos puestos, las personas anteriormente 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 del S.E.S. u Organismo Autónomo competente, en estos casos quedarán estos trabajadores en plantilla.

La empresa concederá 5 días de permiso retribuidos distribuidos en:

- 2 días en Navidad.
- 1 día de Feria.
- 2 días en Semana Santa.

La empresa concederá así mismo a los trabajadores:

— 4 días de asuntos propios. (Solicitados éstos con 8 días de antelación, siempre y cuando estén cubiertas las necesidades del servicio).

— 24 de diciembre se considerará día festivo.

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

Artículo 14.- Derechos sindicales.

A) A los trabajadores que ostenten la condición y cargo representativo de carácter sindical se les concederán 20 horas y hasta 4 más cuando tengan que asistir a cursillos sindicales, congresos, etc... Todas estas horas 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 S.E.S. u Organismo Autónomo competente, 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 remitida a la Dirección de la empresa un escrito en el que exprese con claridad la orden del descuento, la central o el sindicato al que pertenezcan, 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 a la empresa.

F) Se podrán acumular horas sindicales en cualquiera de los miembros del Comité de Empresa a requerimiento de estos de conformidad con el artículo 68 del E.T.

Artículo 15.- Jubilaciones anticipadas.

A) Las partes firmantes 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 63 años de edad. Así mediante mutuo acuerdo podrán pactarse jubilaciones anticipadas con las siguientes indemnizaciones:

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

#### Artículo 16.- Antigüedad.

El complemento de antigüedad o por años de servicios se establece de acuerdo con el siguiente baremo. Se establece un complemento de antigüedad por años de servicios consistente en el 4% del salario base mensual por cada trienio cumplido en la empresa.

Hasta alcanzar un máximo del 60%.

#### Artículo 17.- Comisión paritaria.

Será creada una comisión paritaria de seguimiento, cuya función consiste en vigilar e interpretar el cumplimiento del presente convenio. Forman comisión paritaria:

Por los trabajadores:

Don Jose Manuel Martín Martín  
Doña Inés Barbero de Castro  
Doña Manuela Villa Rebollo  
Doña Francisca Carretero Rocha  
Doña Mercedes García Molano

Por la Empresa:

Don Gonzalo Mateos García  
Don César Ramírez Molina  
Don Miguel Ángel MENDIANO Calle  
Don José María Martín Durán  
Don Miguel Ángel Pérez García

#### Artículo 18.- Comisión de salud laboral.

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

Artículo 19.- Cláusula de sumisión al servicio regional de mediación y arbitraje previsto en el ASEC-EX y en su reglamento de aplicación.

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio, se someterá, 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, siempre que el conflicto se origine en los ámbitos materiales:

A) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el art. 151 del Texto Refundido de la Ley de procedimiento laboral.

B) Los conflictos surgidos durante la negociación de un convenio colectivo y otro acuerdo o pacto colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales, diferencias que lleven al bloqueo de la negociación correspondiente por un periodo de al menos seis meses a contar al inicio de ésta.

C) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.

D) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por los art. 40, 41 y 51 del texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Sirve por tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido Servicio de Meditación Arbitraje, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a los empresarios, representaciones sindicales y trabajadores a plantear sus discrepancias, con carácter previo a la vía judicial, al procedimiento de mediación-conciliación del mencionado Servicio, no siendo por lo tanto necesario la adhesión expresa e individualizada para cada conflicto o discrepancia de las partes.

#### Artículo 20.- Movilidad funcional.

El personal adscrito al centro "HOSPITAL SAN PEDRO DE ALCANTARA" objeto del presente convenio, no podrá ser trasladado del mismo centro sin mediar previo acuerdo por ambas partes.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL

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

## TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2002

Primer Semestre de 2002	
	Euros
Salario Base Mensual	634,15
Plus de Transporte	54,01
Plus de Convenio Consolidado	6,20
Salario Base Semestral	5.073,19
Plus de Transporte Semestral	324,09
Plus Convenio Consolidado Semestral	37,21
Total Primer Semestre	5.434,52
Segundo Semestre de 2002	
	Euros
Salario base mensual	654,44
Plus de Transporte	55,36
Plus de Convenio Consolidado	6,20
Paga compensatoria	155,05
Salario Base Semestral	4.550,02
Plus Transporte Semestral	276,84
Plus Convenio Consolidado Semestral	37,21
Total Segundo Semestre	5.019,15
<b>TOTAL ANUAL</b>	<b>10.453,66</b>

## ASAMBLEA DE EXTREMADURA

*ANUNCIO de 20 de noviembre de 2002, sobre acuerdo de la Mesa de la Asamblea de Extremadura relativo a la publicación de declaración de actividades y patrimonio, presentada por un nuevo Diputado de la Asamblea.*

La Mesa de la Asamblea de Extremadura, en sesión celebrada el día 19 de noviembre de 2002, ha adoptado el siguiente acuerdo:

Acuerdo: Publicar en el Boletín Oficial de la Asamblea, de conformidad con lo previsto en el artículo 15 del Reglamento de la Cámara, la declaración de actividades y patrimonio presentada por el nuevo Diputado de la Asamblea, D. Marcial Cortijo Parralejo.

Así mismo, se acuerda su publicación en el Diario Oficial de Extremadura”.

En ejecución de este acuerdo, le remito para su publicación en el Diario Oficial de Extremadura, la “Declaración de actividades y patrimonio” del nuevo Diputado de la Cámara, declaración que será igualmente publicada en el Boletín Oficial de la Asamblea de Extremadura.

Mérida, a 20 de noviembre de 2002.

El Letrado Mayor,  
DIEGO M<sup>a</sup> MORENO HURTADO