

RESUELVE:

Proceder a la ejecución del fallo de la Sentencia nº 541, de 16 de junio de 2005, de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura dictada en el recurso Contencioso-Administrativo nº 1308/2003, llevando a puro y debido efecto el fallo, cuya parte dispositiva dice:

“Que estimando parcialmente el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la Procuradora de los Tribunales Sra. Arroyo Fernández, en nombre y representación de D. LUIS MIGUEL LÓPEZ PAREDES, contra la Resolución de la Consejería de Agricultura y Medio Ambiente, de fecha 27 de junio de 2003, anulamos la misma exclusivamente en lo que se refiere a las sanciones impuestas que se fijan en 601,02 euros de multa y dos años de retirada e imposibilidad de obtener licencia de caza, por la comisión de una infracción grave, confirmando el resto de pronunciamientos de la Resolución impugnada. Sin hacer especial pronunciamiento respecto a las costas procesales causadas”.

Mérida, a 21 de septiembre de 2005.

El Consejero de Agricultura y Medio Ambiente,
JOSÉ LUIS QUINTANA ÁLVAREZ

RESOLUCIÓN de 23 de septiembre de 2005, del Consejero de Agricultura y Medio Ambiente, por la que se dispone la ejecución de la sentencia nº 448/2005, de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, en el recurso contencioso-administrativo nº 1101/2003.

En el recurso contencioso-administrativo número 1101/2003, promovido por el Procurador Sr. Aparicio Jabón, en nombre y representación de Doña María Jesús González Rodríguez, siendo demandada la Junta de Extremadura, recurso que versa sobre: Regularización de parcelas dedicadas al cultivo de viñedos.

El artículo 9.1 del Decreto 59/1991, de 23 de julio, por el que se regula la tramitación administrativa en la ejecución de resoluciones judiciales, establece que el titular del órgano competente dictará la correspondiente resolución en orden al cumplimiento de la sentencia.

Por tanto, y en uso de las atribuciones conferidas por la legislación vigente,

RESUELVO:

Proceder a la ejecución del fallo de la Sentencia número 448/2005, de veintitrés de mayo de 2005 de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura dictada en el recurso contencioso-administrativo número 1101/2003, llevando a puro y debido efecto el fallo, cuya parte dispositiva dice:

“Estimando el recurso contencioso administrativo interpuesto por el Procurador Sr. Aparicio Jabón en nombre y representación de Doña María Jesús González Rodríguez contra la Resolución referida en el primer fundamento, debemos declarar y declaramos que la misma no es ajustada a Derecho, y en su virtud la anulamos, declarando el derecho del actor a la regularización del viñedo sobre las parcelas objeto del recurso, sin hacer pronunciamiento expreso respecto de las costas procesales causadas.”

Mérida, a 23 de septiembre de 2005.

El Consejero de Agricultura y Medio Ambiente,
JOSÉ LUIS QUINTANA ÁLVAREZ

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y TRABAJO

RESOLUCIÓN de 5 de septiembre de 2005, 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.: 25/2005.

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 25-07-2005, entre los representantes de la empresa, en representación de una parte, y por el Comité de 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 del

Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. 06-06-81); Decreto 22/1996, de 19 de febrero, de distribución de competencias en materia laboral (D.O.E. 27-2-96), esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía 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.

Mérida, a 5 de septiembre de 2005.

El Director General de Trabajo
(P.S. Orden de 22 de junio de 2005,
D.O.E. nº 75, de 30/06/05),
El Secretario General,
JOSÉ MANUEL JOVER LORENTE

CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA PARA LOS AÑOS 2005-2006-2007 CENTRO HOSPITALARIO 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 FeS-UGT, CSI-CSIF y CC.OO.

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.

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, duración y prórroga

El presente Convenio entrará en vigor en la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cáceres teniendo una

duración desde el 1 de enero de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2007. El Convenio queda denunciado por las partes desde el momento de su firma, sin necesidad de preaviso escrito.

Artículo 4. Clasificación 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 de edificios
- Encargado/a General
- 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 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 periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de dos semanas, debiendo constar en este extremo por escrito.

c) Durante el periodo de prueba, tanto la empresa como el trabajador, podrá resolver la relación laboral sin necesidad de indemnización. Transcurrido el periodo de prueba, los trabajadores ingresarán como fijos de plantilla, computándose dicho plazo a todos los efectos.

d) La Plantilla de trabajadores/as fijos/as para el año 2005 es de 117 (92 trabajadores/as a jornada completa y 25 trabajadores/as de Sábados, Domingos y Festivos).

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 periodo 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 jornada de trabajo de 35 horas efectivas semanales, computándose 30 minutos para el bocadillo como tiempo efectivo de trabajo. La jornada anual máxima de trabajo se establece en 1.498 horas al año. La jornada semanal de 35 horas se desarrollará, 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, y a cada noche trabajada seguirá otra de descanso, de forma que quincenalmente se realicen las 35 horas semanales de media.

b) 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

c) El trabajador cuyo contrato de trabajo sea de jornada completa y cuya jornada de trabajo se desarrolle además 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 de 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.

— El personal que se encuentre en I.T. disfrutará sus vacaciones antes de finalizar el año negociándolo con la Empresa.

e) Las vacaciones serán rotativas en los meses de julio, agosto y septiembre, no pudiendo comenzar en días de descanso ni sábados, domingos y festivos.

f) Las partes están de acuerdo en suprimir la realización de horas extraordinarias, pero en caso de que por alguna causa su realización se hiciese 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 y hospitalización, cuatro días, más otros dos si los hechos mencionados se produjeran en lugar de residencia distintas al domicilio del trabajador, entendiéndose por tal cuando el ingreso se produzca en un radio superior a 30 km. del domicilio del trabajador, y en ningún caso cuando éste se produzca en el propio Hospital San Pedro de Alcántara.

Se entiende que existe hospitalización, a efectos de conceder cuatro o seis días libres, cuando el paciente pase al menos una noche ingresado en el hospital, no cuando entre y salga en el mismo día.

Igualmente, operación de un familiar implica la hospitalización del mismo. Cuando el paciente sea intervenido y dado de alta el mismo día no se considerará operación, será lo que se conoce como “cirugía menor ambulatoria” y dará derecho a un día para acompañar a familiar a consulta médica.

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 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) Para asistir a consultas médicas ordinarias y consultas de especialista el tiempo suficiente, justificadas ambas a la empresa.
- e) Por traslado del domicilio habitual, 2 días.
- f) La trabajadora con un hijo lactante de 12 meses, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia al trabajo en cada jornada, si fueran más de uno, la trabajadora tendrá derecho a dos horas de ausencia en cada jornada.
- g) Para acompañar a hijos menores o con minusvalía a cualquier reconocimiento médico, tanto en el casco urbano como fuera de éste donde tenga el domicilio el trabajador, un máximo de siete días al año.
- h) Estas licencias están recogidas tanto para las parejas de hecho, que acrediten su condición de estar debidamente inscritos en el registro de parejas de hechos, como de derecho.
- i) En cualquier caso el derecho a disfrutar de estas licencias debe ser debidamente acreditado por el trabajador.

Artículo 8. Retribuciones

- a) El salario base será para todos los niveles en el año 2005, un incremento del 3,5% sobre la del 2004, tal y como se especifica con carácter bruto en la tabla salarial anexa a este convenio, si bien este salario será sobre 30 días todos los meses.

En el año 2006 los salarios sufrirán un incremento global en todos los conceptos del 4,9% y en el 2007 un incremento del 4,9%.

- b) Se abonarán tres pagas extraordinarias más una paga compensatoria, para el personal de la plantilla en proporción con la jornada de trabajo, esta paga compensatoria se abonará en los meses de septiembre de cada año, en la cuantía de 164,65 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 el Anexo I, siendo ésta por 11 meses.

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

- e) Plus de Absentismo, consistente en 150 euros anuales para toda la plantilla, los cuales no se abonarán al personal que disfrute de los días de licencia retribuida de los abuelos, nietos y cuñados. Este Plus se incrementará anualmente en porcentaje que suba el convenio y siendo pagadero en el mes de diciembre.

- f) Plus Convenio consolidado, consistente en 6,58 euros pagaderos en 12 meses de enero a diciembre, en proporción con la jornada de trabajo. Si se vuelve a realizar la jornada de domingo y festivo para las 35 horas semanales éste dejará de abonar.

- g) Plus de Domingos y Festivos, el personal con turno de mañana o tarde, que una vez trabajadas las 35 horas semanales trabaje, además un Domingo y Festivo, percibirá un incremento de 36,06 euros. Siempre que cuyo contrato de trabajo lo sea por tiempo completo, y en la parte proporcional el resto de contrataciones.

- h) Plus Sábados: percibirán 24,04 euros. Para el año 2007 se incrementará a 28 euros.

Artículo 9. Anticipos reintegrables

El personal fijo de la 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 regirá por orden de petición.

El trabajador 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 saliente, 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 cooperativa, tengan o no ánimo de lucro.

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

Esta adscripción se regirá 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 la misma hubiera 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 la 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 aquélla 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 contratas, 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 hallaran enfermos, accidentados, en excedencia o en situación análoga pasarán a ser adscritos a la nueva titularidad, 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 refiera 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 será incorporado por la empresa entrante.

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

2. 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 modificar a la 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 pudieran llegar a instar su reincorporación al mismo centro.

Igualmente deberá poner en su 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 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.

3. 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, probaran fehacientemente que los servicios se hubieran reiniciado por un nuevo contratista.

Artículo 11. Seguro de vida colectivo

En caso de accidente laboral o enfermedad 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 (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 convale-

cencia después de 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) En este apartado no tendrá efecto en el caso de que el trabajador no tenga derecho al subsidio de la Seguridad Social.

Artículo 13. Derechos Sociales

A) La empresa garantizará a los trabajadores afectados por el presente convenio, la vigilancia de la Salud, en función de los Riesgos inherentes a su puesto de trabajo, conforme establece el art. 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales.

B) La empresa pondrá a disposición de los trabajadores/as un servicio de vestuarios independiente 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 “no zuecos”, pijamas, dos pares de calcetines blancos, una chaqueta y guantes 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 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 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 cubrirán por orden de antigüedad.

E) Los turnos y plazas vacantes serán cubiertos por riguroso orden de antigüedad.

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

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

- 1 día en Navidad.
- 1 día en Feria.
- 2 días por Semana Santa. Estos días se generan en Semana Santa, pero serán concedidos por la empresa de uno en uno según disponibilidad, previa petición del trabajador y cuando estén cubiertas las necesidades del servicio.

Asimismo se considera festivo los días 24 y 31 de diciembre.

La empresa concederá además a todos los trabajadores:

- 4 días de asuntos propios.

Solicitados éstos con 8 días de antelación, siempre y cuando estén cubiertas las necesidades del servicio.

Los festivos que coincidan en sábado o domingo se acumularán para su posterior disfrute de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

Los acuerdos aquí reflejados vincularán 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 horas 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 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 a la empresa.

F) Se podrán acumular horas sindicales en cualquier de los miembros del Comité de Empresa, a requerimientos de éstos, de conformidad con el art. 68 del TRET.

Artículo 15. Jubilaciones anticipadas

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 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 mensual por cada trienio cumplido en la empresa hasta alcanzar un máximo del 60%.

Artículo 17. Comisión 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 los trabajadores: 5 Miembros.

1. Jesús Corchado Galán
2. M^a Ángeles Pajuelo Catalán
3. Francisca Hernández Baz
4. M^a José Rubio Módenes
5. Ismael Carrero Rodríguez

Por la empresa: 5 Miembros.

1. Gonzalo Mateos García
2. Miguel Ángel MENDIANO Calle
3. José María Martín Durán
- 4.
- 5.

De la composición de la Comisión Paritaria se redactará el oportuno acta una vez firmado el Convenio.

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

Artículo 18. Comisión 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.

Artículo 19. Cláusula de Sumisión al Servicio Regional de Mediación y Arbitraje previsto 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 substanciales, diferencias que lleven al bloqueo de la negociación correspondiente por un período de al menos seis meses a contar desde el 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 artículos 40, 41, 47 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 Mediación y 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 al acceso 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 Alcántara" 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 demás legislación aplicable en este sector.

TABLAS SALARIALES SERVEX HOSPITAL SAN PEDRO ALCÁNTARA

CONCEPTO		AÑO 2005		AÑO 2006		AÑO 2007	
		MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO
SALARIO BASE	12 Mensualidades	694,96 €	8.339,52 €	729,01 €	8.748,12 €	764,74 €	9.176,76 €
PAGA EXTRA	3 Pagas	694,96 €	2.084,88 €	729,01 €	2.187,03 €	764,73 €	2.294,19 €
PAGA COMPENSATORIA	1 Paga Anual	164,66 €	164,66 €	172,72 €	172,72 €	181,18 €	181,18 €
PLUS DE TRANSPORTE	11 Mensualidades	58,79 €	646,69 €	61,67 €	678,37 €	64,69 €	711,59 €
PLUS CONVENIO CONSOLIDADO	12 Mensualidades	6,58 €	78,96 €	6,90 €	82,80 €	7,24 €	86,88 €
PLUS ABSENTISMO	1 Paga Anual	150,00 €	150,00 €	157,35 €	157,35 €	165,06 €	165,06 €
SALARIO BRUTO ANUAL		11.464,71 €		12.026,39 €		12.615,66 €	

SUBIDA SALARIAL AÑO 2005 = 3,5% + 150 EUROS DE PLUS DE ABSENTISMO
SUBIDA SALARIAL AÑO 2006 = 4,9% + 157,35 EUROS DE PLUS DE ABSENTISMO
SUBIDA SALARIAL AÑO 2007 = 4,9% + 165,06 EUROS DE PLUS DE ABSENTISMO

V. Anuncios

PRESIDENCIA DE LA JUNTA

RESOLUCIÓN de 30 de septiembre de 2005, de la Secretaría General, para la contratación, mediante el sistema de concurso por procedimiento abierto, para la realización de las "Obras de reforma, adaptación e instalaciones del auditorio de la Presidencia de la Junta de Extremadura para dependencias administrativas". Expte.: OB-12/2005.

1.- ENTIDAD ADJUDICADORA:

- a) Organismo: Presidencia de la Junta de Extremadura.
- b) Dependencia que tramita el expediente: Secretaría General. Servicio de Administración General.
- c) Número de expediente: OB-12/2005.

2.- OBJETO DEL CONTRATO:

- a) Descripción del objeto: Obras de reforma, adaptación e instalaciones del auditorio de la Presidencia de la Junta de Extremadura para dependencias administrativas.
- b) División por lotes y número: No.

c) Lugar de ejecución: Mérida (Badajoz).

d) Plazo de ejecución: 12 meses. Iniciándose su cómputo el día siguiente al de la firma del Acta de Comprobación del Replanteo con resultado viable.

3.- TRAMITACIÓN, PROCEDIMIENTO Y FORMA DE ADJUDICACIÓN:

- a) Tramitación: Ordinaria.
- b) Procedimiento: Abierto.
- c) Forma: Concurso.

4.- PRESUPUESTO BASE DE LICITACIÓN:

Importe total: 1.652.957,95 euros, I.V.A. incluido.

- Anualidad 2005: 550.726,95 euros.
- Anualidad 2006: 1.102.231,00 euros.

5.- GARANTÍAS:

Provisional: 33.059,16 €.

C/C nº: 2010.0011.01.026289804. O.P. Caja Badajoz en Mérida.

Definitiva: 4% del importe de adjudicación.

6.- OBTENCIÓN DE DOCUMENTACIÓN E INFORMACIÓN:

- a) Entidad: Presidencia de la Junta de Extremadura.