

CONSIDERANDO: Que el Decreto 9/1994, de 1 de septiembre, del Presidente de la Junta de Extremadura atribuí a la entonces Consejería de Presidencia y Trabajo, hoy Consejería de Agricultura y Desarrollo Rural por Decreto del Presidente 17/2007, de 30 de junio (D.O.E. extraordinario n.º 6, de 2 de julio), las competencias de ejecución, en el marco de la legislación básica del Estado, sobre clasificación y provisión de determinados puestos de trabajo de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter estatal en el ámbito territorial de Extremadura.

Examinada la disposición adicional segunda de la Ley 7/2007, de 12 de abril, así como el Real Decreto 1174/1987, de 18 de septiembre, sobre régimen jurídico de los funcionarios de habilitación estatal, y el Real Decreto 1732/1994, de 29 de julio, sobre provisión de puestos de trabajo reservados a dicha clase de funcionarios de la Subescala de habilitación estatal, y demás normativa de general aplicación.

Y en uso de las atribuciones que le confiere el Decreto 188/2007, de 20 de julio (D.O.E. n.º 86, de 26 de julio) en relación con el arriba citado Decreto del Presidente 17/2007, de 30 de junio (D.O.E. extraord. n.º 6, de 2 de julio) esta Dirección General de Administración Local,

HA RESUELTO:

Primero: Dar publicidad al acuerdo adoptado por el Ayuntamiento de Mérida (Badajoz) de amortización de los siguientes puestos de trabajo reservados a funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter estatal:

— Oficialía Mayor: puesto de colaboración inmediata a las funciones de Secretaría, clasificado como Secretaría Clase Primera, y reservado a funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter estatal pertenecientes a la Subescala de Secretaría, Categoría Superior, conforme establece el artículo 2.º.g) y a) del Real Decreto 1732/1994, de 29 de julio.

— Viceintervención: puesto de colaboración inmediata a las funciones de Intervención, clasificado como Intervención Clase Primera, y reservado a funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter estatal pertenecientes a la Subescala de Intervención-Tesorería, Categoría Superior, conforme establece el artículo 2.º.g) y d) del Real Decreto 1732/1994, de 29 de julio.

Segundo: Disponer la publicación en el Diario Oficial de Extremadura del acuerdo de supresión de los citados puestos de trabajo, así como en el Boletín Oficial del Estado, según establece el art. 9 del Real Decreto 1732/1994, de 29 de julio, sin perjuicio de la necesaria modificación de la correspondiente Relación de Puestos de Trabajo de la entidad local.

Tercero: Dar traslado de dicho acuerdo y de su respectiva publicación a la Dirección General de Cooperación Local de la Secretaría de Estado de Cooperación Territorial del Ministerio de Administraciones Públicas.

Contra la presente Resolución, que no pone fin a la vía administrativa, cabe interponer recurso de alzada ante el Excmo. Sr. Consejero de Agricultura y Desarrollo Rural de la Junta de Extremadura en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la recepción de la presente, pudiendo presentarse ante este centro directivo o ante el órgano competente para resolverlo, con arreglo a lo dispuesto en los artículos 114 y 115 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por Ley 4/1999, de 13 de enero, y sin perjuicio de cualquier otro recurso que pudiera interponer.

Mérida, a 4 de diciembre de 2007.

El Director General de Administración Local,
ANICETO GONZÁLEZ SÁNCHEZ

CONSEJERÍA DE IGUALDAD Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 29 de noviembre de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del Convenio Colectivo de trabajo para el Centro Hospital Virgen del Puerto de Plasencia, suscrito entre la empresa "Servicios Extremeños, S.A." y el personal de limpieza adscrito al mismo. Expte.: 10/025/2007.

VISTO: el contenido del Convenio Colectivo de Trabajo para el Centro Hospital Virgen del Puerto de Plasencia, suscrito entre la empresa Servicios Extremeños, S.A. y el personal de limpieza adscrito al mismo, (código de Convenio n.º 10/0046/2), suscrito con fecha 01-10-2007, de una parte por los representantes de Servex, S.A. y, de otra por los Delegados de Personal, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 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. de 6-6-81); Decreto 22/1996, de 19 de febrero, de distribución de competencias en materia laboral (D.O.E. de 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 Igualdad y Empleo, con notificación de ello a las partes firmantes.

Segundo. Disponer su publicación en el boletín oficial correspondiente.

Mérida, a 29 de noviembre de 2007.

El Director General de Trabajo,
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

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

Artículo 1. Determinación de las partes.

El presente convenio se suscribe entre los Delegados de Personal de los Trabajadores en el Centro y la Empresa.

Artículo 2. Ámbito funcional y personal.

El presente Convenio Colectivo, obliga a la totalidad del personal de limpieza adscrito al Hospital Virgen del Puerto de Plasencia y a la empresa Servicios Extremeños, S.A., en su condición actual concesionaria del SERVICIO EXTREMEÑO DE SALUD.

Artículo 3. Vigencia y prórroga.

El presente Convenio entrará en vigor en la fecha de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura, teniendo efectos económicos desde el día 1 de enero de 2007, y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2009.

Este convenio será denunciado por alguna de las partes, con una antelación de dos meses en relación con la fecha final de su vigencia.

Artículo 4. Clasificación de personal.

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

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

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

correspondiente, el interino pasará automáticamente a ocupar su plaza como personal fijo.

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

Artículo 5. Ingresos de personal.

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

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

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

Artículo 6. Jornada laboral.

La jornada será de 36 horas semanales, con treinta minutos de descanso para el bocadillo, como tiempo efectivo de trabajo. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Desde el año 2009 esta jornada pasará a ser de 35 horas semanales, en las mismas condiciones anteriores.

Artículo 7. Turnos de trabajo.

Turnos de trabajo de mañana y tarde.

Para el trabajo de mañana y tarde se establecen los siguientes puestos de trabajo:

— Turno de mañana. Se establecen siete (7) puestos de trabajo fijos por plantas, en las plantas: 6.ª, 5.ª, 4.ª, 3.ª Cirugía, 3.ª Urología, 2.ª Maternidad y 1.ª Neonatos.

— El resto de los puestos de mañana se cubrirán en régimen de turnos de mañana y tarde, a razón de 15 días de mañana y 15 días de tarde.

— Anualmente y de común acuerdo la Comisión Paritaria establecerá el criterio de cambio de personal por puesto de trabajo, haciéndoselo llegar a la dirección de la empresa para su aprobación. De no llegar a un acuerdo esta Comisión la empresa marcará el mejor criterio.

— Sábados. El personal intervendrá en sábados alternos, según cuadrante de servicios, salvo que en circunstancias excepcionales hubiera necesidad contraria.

— Domingos y festivos: por cada domingo o festivo trabajado, el personal tendrá derecho a $\frac{1}{2}$ día de descanso adicional.

Para el año 2007, además del descanso anterior, se abonará la cantidad de 20 euros por cada domingo y festivo trabajado.

En los años 2008 y 2009 dicha cantidad pasará a ser de 25 euros por cada domingo y festivo trabajado.

Las guardias de Navidad, Nochebuena, Nochevieja, Año Nuevo y Reyes serán abonadas al doble de los valores anteriores.

Turno de noche.

El trabajo de noche se establecerá mediante turnos fijos consistentes en un máximo de cuatro días consecutivos de trabajo y su correspondiente descanso, optando el trabajador que en su turno de trabajo de noche coincida con un día festivo por:

- a) Disfrutar un día de descanso.
- b) Acumular dicho día para cuando el trabajador lo necesite, previo acuerdo entre empresa y trabajador.
- c) El personal adscrito al turno de noche recibirá como complemento extrasalarial la cantidad de 30 euros en el mes de diciembre.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo en el turno de noche será de diez horas, respetando en todo caso el descanso establecido legalmente entre jornadas.

Cualquier modificación será negociada entre empresa y trabajadores.

Otros puestos de trabajo.

Entre los que se incluyen el personal asignado al servicio de limpieza de cristales, tratamiento de suelos, recogida de ropa, basuras y similares y no asignados en ningún caso a áreas concretas. El personal adscrito a estos puestos de trabajo, en igualdad de jornada semanal, intervendrán con carácter rotativo, indistintamente, en turno de mañana, tarde y/o noche según necesidades del servicio.

Artículo 8. Faltas y sanciones.

Se estará a lo dispuesto en lo indicado en el convenio provincial para el sector de Limpieza de Edificios y Locales.

Artículo 9. Vacaciones.

Todos los trabajadores disfrutará de 30 días naturales continuados, entre los meses de junio, julio, agosto y septiembre. Las vacaciones serán rotativas. Los trabajadores que ingresen en el trans-

curso del año, disfrutarán la parte que les corresponda, antes del 31 de diciembre del año de ingreso.

Se considerarán como días no laborables el 24 y 31 de diciembre.

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

Artículo 10. Licencia.

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

- a) Seis días al año por asuntos propios, solicitándolo a la empresa con al menos tres días de antelación. Estos días no podrán cogerse de manera acumulada, ni pegados a festivos o vacaciones.
- b) Por alumbramiento de la esposa, fallecimiento, enfermedad grave y enfermedad común con hospitalización, el trabajador tendrá derecho a disfrutar hasta un máximo de CUATRO DÍAS.

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

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

- Padres del trabajador.
- Suegros del trabajador.
- Hijos del trabajador.
- Hermanos del trabajador.
- Cuñados del trabajador (sólo en caso de fallecimiento).
- El resto de licencias, no especificadas en este convenio, quedarán reguladas según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores (art. 37).

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

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

- c) Por matrimonio, 15 días.
- d) Por el cumplimiento de deberes públicos ordenados por la autoridad o impuestos por disposiciones vigentes, el tiempo indispensable.

- e) Por traslado del domicilio habitual, 1 día.
- f) Las trabajadoras con lactancia de un hijo menos de 9 meses tendrán derecho a una hora de ausencia de trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada de media hora para lo mismo.
- g) Para acompañar a hijos a reconocimientos médicos por enfermedad, debidamente justificados, fuera de la localidad del domicilio del trabajador, un máximo de CINCO DÍAS al año.
- h) Para boda de hijos o hermanos de ambos cónyuges, 1 día.
- i) Estas licencias estarán acogidas tanto para parejas de hecho como derecho.
- j) Por cirugía menor ambulatoria, sin hospitalización, de padres, madres, hijos y cónyuges del trabajador, éste tendrá derecho a disfrutar de ese día para acompañar al familiar, solicitándolo así a la encargada y con la aportación del correspondiente justificante.
- k) Cuando el trabajador necesite acudir a consulta médica o de especialista, se le concederá el tiempo indispensables para asistir a la misma, previa solicitud a la empresa y aportando posteriormente el correspondiente justificante médico.

Artículo 11. Retribuciones.

El salario para las distintas categorías profesionales a las que afecta este Convenio, será para el año 2007 el que se especifica en las tablas salariales anexas, que equivaldrá al salario del 2006 incrementado en un 3%.

Para el año 2008 el salario se verá incrementado en un 5%.

Para el año 2009 el salario se verá incrementado en un 5%.

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

Artículo 12. Antigüedad.

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este Convenio disfrutarán, como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por cada tres años de servicios prestados en la misma empresa.

El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad será el salario base establecido en este Convenio correspondiente a la categoría profesional de ostentada por el trabajador, sirviendo dicho módulo no sólo para el cálculo de los trienios de nuevo vencimiento, sino también para el de los ya

perfeccionados, por lo que todo ascenso a categoría superior determina la actualización de este complemento.

La cuantía del complemento personal de antigüedad será del 4 por cien para cada trienio.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la de ingreso del trabajador en la empresa.

El importe de cada trienio comenzará a devengarse desde el día primero del mes siguiente al de su vencimiento.

Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo de servicio prestado en la Empresa; en todo caso, se computará el tiempo de vacaciones y de licencias retribuidas, de incapacidad temporal y excedencia especial.

El trabajador que cese definitivamente en la empresa y posteriormente reingrese de nuevo en la misma, sólo tendrá derecho a que se le compute la antigüedad desde la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

Artículo 13. Gratificaciones extraordinarias.

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

Los devengos de dichas gratificaciones serán para:

- Gratificación de Verano o Julio: del 1 de enero al 30 de junio.
- Gratificación de Navidad: el 1 julio al 31 de diciembre.

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

Artículo 14. Paga de beneficio.

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

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

Artículo 15. Plus extrasalarial de locomoción y transporte.

Con independencia del salario pactado en este Convenio, el trabajador será indemnizado de los gastos que ha de realizar como consecuencia de su actividad laboral por el concepto de locomoción y transporte.

Para suplir los gastos originados por el transporte, se establece un plus extrasalarial cuya cantidad se fija en la tabla salarial anexa por día laborable.

Durante el año 2007 su importe será de 2,4 euros por día laborable

En el año 2008 pasará a ser de 2,46 euros por día laborable.

Desde el año 2009, subirá en la misma proporción que el salario base, así pasará a ser de 2,58 euros por día laborable.

Dicho plus será satisfecho únicamente por día efectivo de trabajo en jornada normal, por cuanto en su consideración nunca dejará de ser compensatorio de los gastos de desplazamiento o viaje hacia el ejercicio de su actividad.

Este plus no será computable a efectos de Seguridad Social y accidentes de trabajo, así como en período de vacaciones, IT o licencias retribuidas.

Desde el año 2005 el trabajador que no realice la jornada completa percibirá igualmente el plus completo.

Artículo 16. Compensación en situación de I.T.

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

En caso de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa completará la prestación de I.T. de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario desde el primer día de hospitalización y hasta un máximo de 60 días de convalecencia después del alta hospitalaria y mientras dure esta enfermedad.

Artículo 17. Jubilación anticipada.

La empresa afectada por este Convenio en el caso de que un trabajador se acoja a la jubilación a los 63 años con el 100% del salario y siempre que medie acuerdo y aceptación por parte de la empresa, contratará simultáneamente a un trabajador joven o perceptor del seguro de desempleo, con un contrato de igual naturaleza.

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

- A los 60 años, 10 mensualidades.
- A los 61 años, 9 mensualidades.
- A los 62 años, 8 mensualidades.
- A los 63 años, 7 mensualidades.

Artículo 18. Excedencias.

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y legislación vigente.

Artículo 19. Derechos sociales.

A) La empresa garantizará a todo el personal comprendido en 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, previa gestión con el SERVICIO EXTREMEÑO DE SALUD, un servicio de vestuario, independientemente del cuarto empleado para los materiales y útiles de trabajo. El vestuario constará como mínimo, de armario independiente para cada trabajador, espacio suficiente para cambiarse de ropa y dos servicios y duchas para las mujeres y una para los hombres.

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

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

Artículo 20. Derechos sindicales.

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

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

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

d) Será preceptivo el informe del comité de empresa para la imposición a los trabajadores de faltas graves o muy graves, que lleven implícita cualquier sanción, estando a lo dispuesto en el convenio colectivo provincial.

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

El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la dirección de la empresa un escrito que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenezca, la cuánticas o la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de la Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

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

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

Artículo 21. Subrogación.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Aquellos trabajadores que realicen trabajos fijos y periódicos de carácter discontinuo en la actividad del sector de limpieza, afectado

por este convenio y motivado por las características y naturaleza de la actividad de la empresa contratista del servicio, tendrán la consideración de trabajadores fijos de trabajos discontinuos, a los efectos previstos en el estatuto de los trabajadores, quedando asimismo afectados por la subrogación prevista en este artículo.

Artículo 22. Comisión paritaria.

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

Funciones y procedimientos de la Comisión Paritaria.

1. La Comisión Paritaria a que se refiere este artículo, tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- c) A instancia de algunas de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuyas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del Convenio.
- d) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio.

2. Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia, conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de, que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en caso de que hubiera transcurrido el plazo previsto en el siguiente apartado 4 sin que haya emitido resolución o dictamen.

3. Sin perjuicio de lo pactado en el punto d) del apartado anterior, se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita, y su contenido será suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienden le asisten al proponente.
- c) Propuestas o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito-propuesta se acompañan cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

4. La Comisión podrá recabar, por vía de aplicación, cuanta información o documentación estime pertinente, dispondrá de un plazo no superior a 20 días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Artículo 23. Póliza de seguros.

Las empresas afectadas por este convenio concertarán, en el plazo de 60 días como máximo desde la publicación del mismo en el B.O.P. un seguro colectivo que cubra el riesgo de muerte e invalidez permanente absoluta por accidente laboral o enfermedad profesional, asegurando la percepción en el caso de que se produzca tal evento de 21.035,42 euros, por parte de los herederos legales o beneficiarios del trabajador.

Desde el año 2005 este importe será de 24.000,00 euros.

Artículo 24. Formación.

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

Modalidades formativas.

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

- a) Formación para el adecuado desempeño del puesto de trabajo: Sobre nuevos métodos de trabajo o perfeccionamiento de los actuales y aplicación de técnicas específicas. En materia de prevención de riesgos laborales.
- b) Formación para la promoción profesional: sobre aquellas materias, métodos y técnicas encaminadas a favorecer el ascenso a categorías profesionales y puestos de trabajo de nivel superior.
- c) Formación para la promoción personal: consistente en dar permisos retribuidos para la asistencia a exámenes dirigidos a la obtención de un título de cualquier grado educativo.

d) con el fin de atender económicamente el Plan de Formación, las partes firmantes acuerdan hacer las gestiones oportunas ante la Fundación de la Formación Continua en las Empresas (FORCEM).

Artículo 25. 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 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 ampliación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

b) Los conflictos surgidos durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un periodo 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 se susciten sobre la determinación de servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.

d) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigidos por los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Sirva por lo 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 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, salvo en el caso de sometimiento al arbitraje, el cual los firmantes de este Convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

Disposición adicional.

Las partes firmantes del presente convenio hacen constar que las condiciones pactadas en el mismo suponen, teniendo en cuenta todos los conceptos y deslizamientos un incremento que mejoran las existentes con anterioridad.

ANEXO.

TABLA SALARIAL 2.007 subida 3%

CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS EXTRASAL.
Encargado General	1.227,46	76,95 Euros / mes
Encargado edificios	832,48	2,40Euros/día
Responsable de equipo	802,98	2,40 Euros/día
Limpiadora	763,62	2,40 Euros/día

TABLA SALARIAL 2.008 subida 5%

CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS EXTRASAL.
Encargado General	1.288,83	78,87 Euros / mes
Encargado edificios	874,1	2,46 Euros/día
Responsable de equipo	843,12	2,46 Euros/día
Limpiadora	801,8	2,46 Euros/día

TABLA SALARIAL 2.009 subida 5%

CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS EXTRASAL.
Encargado General	1.353,27	82,81 Euros / mes
Encargado edificios	917,8	2,58Euros/día
Responsable de equipo	885,28	2,58 Euros/día
Limpiadora	841,8	2,58 Euros/día