



## III OTRAS RESOLUCIONES

### **CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA E INNOVACIÓN**

*RESOLUCIÓN de 16 de marzo de 2012, 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 de Limpieza de Edificios y Locales de la provincia de Badajoz, suscrito el 28 de noviembre de 2011". (2012060531)*

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo de "Limpieza de edificios y locales de la provincia de Badajoz (código de convenio 06000325011981), que fue suscrito con fecha 28 de noviembre de 2011, de una parte, por la Asociación Provincial de Empresarios de Limpieza de Edificios y Locales de Badajoz (ASOLIMBA), en representación de las empresas del sector y de otra por CCOO, UGT y CSI-CSIF, en representación de los trabajadores afectados.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 182/2010, de 27 de agosto, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura, esta Dirección General de Trabajo,

RESUELVE:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, a 16 de marzo de 2012.

La Directora General de Trabajo,  
MARÍA DE LOS ÁNGELES MUÑOZ MARCOS

#### CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, DE ÁMBITO PROVINCIAL, PARA LAS EMPRESAS DEDICADAS A LA LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES

Determinación de las partes que lo conciertan: El presente Convenio ha sido concertado por la Asociación Provincial de Empresarios de Limpiezas de Edificios y Locales de Badajoz y las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores, Comisiones Obreras y CSI-CSIF.

**Artículo 1. Ámbito territorial.** El presente Convenio será de ámbito provincial y de aplicación a toda la provincia de Badajoz.

**Artículo. 2. Ámbito funcional.** Las actividades comprendidas en el campo de aplicación de la ordenanza laboral para las empresas dedicadas a la limpieza de edificios y locales, apro-



bada por Orden Ministerial del 15 de febrero de 1975, publicada en el BOE del 20 del mismo mes y año.

**Artículo 3. *Ámbito personal.*** El presente Convenio será de aplicación a las empresas y trabajadores incluidos dentro del ámbito nacional del mismo que desarrolla su actividad en la provincia de Badajoz, cualquiera que sea la sede social o domicilio de dichas empresas o trabajadores.

**Artículo 4. *Vigencia.*** El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de diciembre de 2011, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y en el Diario Oficial de Extremadura.

**Artículo 5. *Duración.*** La duración del presente Convenio será de un año, desde el día 1 de diciembre de 2011 hasta el 30 de noviembre de 2012.

**Artículo 6. *Adscripción de personal.***

- a) Cuando una empresa, administración, entidad o corporación pública viniese realizando el servicio de limpieza a través de un contratista, y tome a su cargo dicho servicio, estará obligada a continuar con el personal que hubiera prestado servicio al contratista concesionario.
- b) Al término de la concesión de una contrata de limpieza los trabajadores de la misma que estén prestando sus servicios en dicho centro con la antigüedad mínima de dos meses, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, pasará a estar adscrito a la nueva titular de la contrata, subrogándose igualmente a la nueva titular si la empresa saliente probare fehacientemente y documentalmente que el contrato de servicio se hubiese iniciado en menor tiempo del espacio señalado. El personal incorporado por la anterior titular a ese centro de trabajo dentro de los dos meses seguirá perteneciendo a dicha empresa y no se permitirá la subrogación citada salvo que se acredite su nueva incorporación al centro de trabajo y a la empresa. A tal efecto, la empresa saliente deberá acreditar la antigüedad de los trabajadores en el referido centro de trabajo para que la subrogación opere. La empresa entrante respetará al trabajador o trabajadores subrogados todos los derechos laborales que tuvieran reconocidos por la empresa saliente, incluso la antigüedad.
- c) Si por exigencia del cliente hubiera de ampliarse la contrata en estos dos meses con personal de nuevo ingreso, dicho personal también será incorporado por la contrata entrante. De igual forma la empresa entrante estará obligada a notificar mediante telegrama o carta notarial a la saliente la adjudicación del servicio, al menos, con cinco días de antelación al inicio del servicio, siempre que sea posible. Así mismo, y en plazo máximo de diez días, se dará cuenta de esta situación a los representantes legales de los trabajadores o en su defecto a los propios trabajadores.

De no cumplirse este requisito, la empresa entrante automáticamente, sin más formalidades, se subrogará en todo el personal que preste sus servicios en el centro de trabajo.

A su vez, la empresa saliente, una vez recibida la comunicación mediante telegrama o carta notarial, tiene el plazo de cinco días para aportar la documentación que se cita en el apartado i) de este artículo.



- d) Los trabajadores que en el momento del cambio de titularidad de la contrata se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia o en situación análoga, pasarán a estar adscritos a la nueva titular, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones.
- e) El personal que con contrato de interinidad sustituya a estos trabajadores pasará a la nueva titular en situación de interinos hasta tanto se produzca la incorporación del sustituido.
- f) No operará la subrogación en el caso de que un contratista que realizase la primera limpieza no hubiera suscrito contrato de mantenimiento.
- g) La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento a las partes a las que vincule, empresa cesante, nueva adjudicataria, trabajador, y en su caso, a la titular de la concesión. No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en caso de que la empresa receptora del servicio suspendiese el mismo por un período inferior a dos meses, dicho personal con todos sus derechos se adscribirá a la nueva empresa.
- h) Si la subrogación a una nueva titular de la contrata implicase que un trabajador realizase su jornada en dos o más centros de trabajo distintos afectando a uno solo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, las titulares de las mismas gestionarán el pluriempleo legal del trabajador, así como el disfrute conjunto del período de vacaciones. La empresa en la que el trabajador invierta el mayor tiempo de su jornada de trabajo será la que establezca el período vacacional, adecuándose a éste las demás empresas.

En el supuesto de que la subrogación afecte a un trabajador con horario continuado, el tiempo de traslado de un centro a otro que con anterioridad al cambio tuviera la consideración de efectivo habrá de compartirse entre ambas empresas, en proporción a la jornada que a cada una de ellas le corresponda.

- i) Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante:
  1. Certificado del Instituto Nacional de la Seguridad Social de estar al corriente en el pago de las cuotas de Seguridad Social y Accidente de Trabajo.
  2. Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados en la subrogación.
  3. Fotocopia de los TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los tres últimos meses.
  4. Fotocopia de los contratos de trabajo suscritos, cuando se hayan concertado por escrito.
  5. Relación de personal en la que se especifique: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, número del DNI, antigüedad, jornada de trabajo en la empresa y en el centro objeto de subrogación, horario de trabajo en el centro de subrogación, modalidad del contrato de trabajo y fecha del disfrute de las vacaciones.
  6. Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación total de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación y no quedando pendiente cantidad alguna.



- j) En los supuestos de subrogación establecidos en este artículo, la empresa saliente abonará a la entrante la parte de vacaciones que le corresponda a cada trabajador, incluida la parte correspondiente a la cotización a la Seguridad Social de esta cantidad hasta la fecha de baja, estando obligada la empresa entrante a respetar el calendario de vacaciones fijado por la saliente. La empresa entrante viene obligada a recibir la cantidad que la saliente le haga efectiva por el valor de las vacaciones de los trabajadores de los que se haga cargo, firmando el correspondiente documento a la saliente que a su vez entregará copia de este recibo al trabajador interesado para su conocimiento.

### **Artículo 7. Contratación.**

1. Las empresas del sector se comprometen por el presente Convenio a contratar a los trabajadores que les sean necesarios por un tiempo mínimo de doce meses, excepto en los siguientes casos:

Contratos por:

- a) Sustituciones, cuando se solicite a la empresa por un cliente la sustitución de su personal por un período inferior a doce meses.
- b) Primeras limpiezas, limpiezas extraordinarias o trabajos con una fecha de terminación concreta y cuya duración no sea superior a doce meses.
- c) En todo tipo de contratos se hará constar con carácter obligatorio, los centros de trabajo y horas de dedicación a los mismos, diarias, semanales o anuales. Cuando se produzca una modificación en los lugares donde se tenga que prestar el servicio, se hará constar la misma en el propio contrato de trabajo, según lo dicho anteriormente. No prosperará la subrogación en ningún caso si no se aporta la documentación anterior.

Las empresas entregarán a los representantes legales de los trabajadores una copia básica de los contratos que se realicen, éstos comprobarán con el contrato original que los datos de la copia básica sean coincidentes. En dicha copia básica deberá figurar el centro para el que se contrata, además del motivo que habitualmente se pone.

2. Período de prueba:

Los períodos de prueba acordados son los siguientes:

- a) 15 días para los contratos temporales.
- b) Un mes para los contratos indefinidos.
- c) Dos meses para los contratos que se realicen con las categorías de peón especialista y superiores comprendidos hasta el grupo 8 de cotización.
- d) El resto de categorías se regirá por lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

3. Serán fijos de plantilla:

- a) El personal contratado por tiempo indefinido una vez haya superado el período de prueba.



- b) El personal eventual cuya relación contractual supere los topes de los distintos tipos de contratos en la legislación vigente.
- c) El personal que, contratado para servicios determinados, siguiera prestando servicios en la empresa terminados aquéllos.
- d) El personal interino, que una vez reincorporado al servicio el sustituido, siga prestando servicios de carácter permanente no interino en la empresa.
- e) Aquellos trabajadores, que ocupen puestos de trabajo fijos subsistentes en el tiempo, serán también fijos de plantilla.
- f) Los trabajadores con contratos eventuales, excepto en los casos de interinidad, primeras limpiezas y limpiezas extraordinarias, tendrán derecho a recibir una indemnización económica equivalente a la parte proporcional que resultaría de abonar 15 días de salario convenio por cada año de servicio, a la finalización del mismo.

#### 4. Contratación a tiempo parcial:

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial, en su contrato deberá figurar obligatoriamente el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como el detalle de Centros y frecuencia de realización de los servicios.

En los contratos para trabajadores fijos-discontinuos de inicio y duración incierta, dichas menciones serán sustituidas por una indicación sobre la duración estimada de la actividad, así como sobre la forma y orden de llamamiento, haciendo constar igualmente, de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

De no observarse la exigencia establecida en los párrafos anteriores, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios y el número y distribución de las horas contratadas en los términos previstos en el párrafo anterior.

#### 5. Cláusula general para todo tipo de contratos:

En todo tipo de contrato se hará constar con carácter obligatorio, los centros de trabajo y horas de dedicación a los mismos, diarias, semanal o anual.

Cuando se produzca una modificación en los lugares donde se tenga que prestar el servicio, se hará constar la misma en el propio contrato de trabajo, según lo dicho anteriormente. No prosperará la subrogación en ningún caso si no se aporta la documentación anterior.

**Artículo 8. Preferencia al puesto de trabajo.** En el supuesto de que por cualquier causa quedara vacante un puesto de trabajo en un Centro de forma definitiva, éste podrá ser solicitado su ocupación por trabajadores de la empresa, teniendo preferencia al mismo el de mayor antigüedad y misma categoría. En el caso de que dos o más personas lo soliciten y coincidan en categoría y antigüedad, se sorteará entre los solicitantes que reúnan los mismo derechos.

Para el caso de cambio de turno será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior. De todo el proceso se dará conocimiento a los Representantes de los Trabajadores.



**Artículo 9. Salarios.** Los salarios pactados desde el día 1 de diciembre 2011 hasta el día 30 de noviembre de 2012 serán los que se especifican, para las distintas categorías profesionales, en el Anexo n.º 3 de este Convenio «Tablas Salariales».

El aumento real de este Convenio, en su conjunto y en relación al anterior es del 2,8% para el periodo comprendido entre el 1 de diciembre de 2011 y el 30 de noviembre de 2012.

Las cuantías que vinieran percibiendo los trabajadores en conceptos de pluses no serán absorbidas ni compensadas con los incrementos salariales, salvo que dichos pluses se hallen establecidos como contraprestación de un trabajo específico, en cuyo caso se dejará de percibir cuando éste se deje de realizar. Independientemente de la edad, todos los trabajadores que realicen trabajos de limpieza en edificios y locales percibirán como mínimo la cantidad de 744,96 euros mensuales más el plus de transporte que le corresponda, excepto aquellos que sean contratados en aprendizaje o formación de tipo administrativo de la propia empresa, que tendrán el salario que con arreglo a su edad se determina en la Tabla Salarial Anexa.

Los salarios y demás conceptos económicos para el periodo 01-01-2010 a 30-11-2011 serán los mismos que los estipulados en la revisión salarial para el 2009, publicada en el Diario Oficial de Extremadura de 18 de marzo de 2010.

El pago de salarios se efectuará por meses vencidos, dentro del quinto día hábil del mes siguiente. Caso de pasarse del décimo día hábil sin haber efectuado el abono de salarios los trabajadores tendrán derecho a la percepción del 10 por 100 de recargo sobre las cantidades no cobradas.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado sin que pueda exceder del noventa por ciento (90%) del importe de su salario, en un plazo máximo de 4 días hábiles desde la solicitud.

**Artículo 10. Gratificaciones extraordinarias.** Todo el personal afectado por el presente Convenio percibirá las pagas extraordinarias reflejadas en la tabla salarial (Anexo n.º 3) incrementando a cada una de ellas las antigüedades que procedan. Los devengos de dichas extraordinarias serán: La de verano, desde el 1 de enero hasta el 30 de junio. La de Navidad, del 1 de julio al 31 de diciembre y la de Beneficios, desde el 1 de enero al 31 de diciembre.

La fecha límite para el pago de estas gratificaciones extraordinarias son las siguientes: Gratificación de Verano, el 15 de julio. Gratificación de Navidad, el 15 de diciembre y Gratificación de Beneficios, el 15 de marzo del año siguiente.

Las pagas extraordinarias, durante la vigencia de este Convenio, serán de 30 días cada una de ellas.

**Artículo 11. Antigüedad.** Se abonará un complemento personal de antigüedad fijado en trienios al 4% cada uno de ellos del salario base del Convenio, según tabla anexa.

**Artículo 12. Horas extraordinarias.** Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que se realicen sobre la jornada diaria establecida en el calendario laboral. Queda prohibida la realización de horas extraordinarias que no sean de carácter estructural. Tendrán esta consideración las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños que pongan en peligro las instalaciones de la empresa y/o materias primas almacenadas, por averías que requieran reparación inmediata.



Las horas extraordinarias se compensarán, por regla general, con tiempo de descanso que será el fijado de común acuerdo entre la empresa y los Representantes de los Trabajadores, y sin que en ningún caso sea inferior al 175 por 100 del tiempo de trabajo en jornada extraordinaria. Excepcionalmente, podrán compensarse por su abono en metálico sin que, en ningún caso, pueda ser el valor de la hora extraordinaria inferior al 175 por 100 de la hora ordinaria en día laborable y al 200 por 100 en domingos y festivos.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año ni a 15 al mes, incluyendo las que se abonen en metálico.

Estos topes se verán reducidos para los contratos celebrados por tiempo determinado en proporción al tiempo de duración del contrato.

La realización de horas extraordinarias se realizará día a día y se totalizarán semanalmente, entregando una copia del resumen semanal al trabajador y otra al Representante de los Trabajadores.

En todo caso queda prohibida la realización de horas extraordinarias en trabajos a turnos, trabajos nocturnos y contratos a tiempo parcial.

**Artículo 13. Finiquito.** Las empresas comunicarán necesariamente la extinción del contrato con quince días de antelación y el finiquito especificado en el Anexo n.º 4 de este Convenio, en el que constará el V.º B.º de la representación legal de los trabajadores. La firma del trabajador sólo supondrá la acreditación de la recepción de las cantidades señaladas, sin tener efectos liberatorios.

**Artículo 14. Prendas de trabajo.** Las empresas facilitarán a la contratación del personal de nuevo ingreso dos uniformes, reponiéndose anualmente uno de ellos previa devolución del usado. Dicha reposición se entiende a los doce meses de permanencia en la empresa. No obstante lo anterior, las empresas repondrán la prenda de trabajo antes de los doce meses cuando su deterioro sea manifiesto. En los casos de gestación, las prendas de trabajo serán adecuadas a este estado. Al cese del trabajador en la empresa devolverá a la misma los dos uniformes. Asimismo serán devueltas las prendas que se faciliten en los casos de gestación al terminar ésta.

Igualmente se facilitarán los guantes de trabajo que fueran necesarios para el desempeño del servicio.

La empresa facilitará calzado tipo zueco para las mujeres y deportivos para los hombres, en aquellos centros en los que se realice jornada completa.

En el período de invierno se facilitará una prenda de abrigo adecuada, tipo anorak para las personas que trabajen al exterior.

Los trabajadores vienen obligados a utilizar el vestuario facilitado por las empresas.

**Artículo 15. Plus de transporte.** En calidad de complemento no salarial y con la finalidad de compensar a los trabajadores del gasto que suponen los desplazamientos urbanos, se establece un plus de transporte con carácter general de la cuantía de 3,80 euros por día efectivo de trabajo, para una jornada de 37 horas y 45 minutos semanales, si la jornada se rea-



liza de lunes a sábados. Los trabajadores que realicen su jornada de trabajo en menor tiempo, percibirán este plus en las cantidades proporcionales a su tiempo de trabajo. Los que realicen su jornada de 37 horas y 45 minutos semanales de lunes a viernes, percibirán este plus de transporte en la cantidad de 4,56 euros por día de trabajo.

Los trabajadores que tengan el lugar de trabajo fuera de los límites del casco urbano, entendiéndose como tal el que el Ayuntamiento correspondiente tenga señalado para el servicio de taxi, percibirán además, caso de realizar la jornada continuada, la cantidad de 1,36 euros por día de trabajo y si la jornada de trabajo es partida, de 2,71 euros por día de trabajo; en concepto de mejora del plus de transporte. No se percibirán estas cantidades complementarias si la empresa se encarga del transporte de esos trabajadores. En el supuesto de que no existiera servicio público de transporte más allá del límite del casco urbano, las empresas se encargarán del transporte con medios propios, salvo pacto en contrario de las partes.

El plus de transporte para el periodo 01-01-2010 a 30-11-2011 será el mismo que el estipulado en la revisión salarial para 2009, publicada en el Diario Oficial de Extremadura de 18 de marzo de 2010.

**Artículo 16. Plus de peligrosidad.** Los trabajadores que realicen trabajos tóxicos, peligrosos o excesivamente penosos, percibirán un incremento mensual del 30% del Salario Convenio de su categoría.

Si estas labores se realizasen únicamente la mitad de la jornada o menos percibirán el 15%. Cuando estas labores se realicen en menos de nueve jornadas al mes, el incremento diario será del 30% si el tiempo invertido en estas labores es superior a media jornada, o el 15% si es inferior, todo ello se entiende de la jornada realizada en estas labores, es decir, este plus se abonará en los porcentajes indicados solo por el tiempo que realmente se realicen estas labores.

**Artículo 17. Plus de nocturnidad.** Se establece un plus de nocturnidad equivalente al 30% del salario base convenio, salvo que el trabajo que se realice sea nocturno por propia naturaleza.

**Artículo 18. Plus domingos y festivo.** Se establece un plus de días festivos consistente en 7,48 euros por domingos y festivos trabajado, cualquiera que sea la jornada realizada.

El plus de domingos y festivos para el periodo 01-01-2010 a 30-11-2011 será el mismo que el estipulado en la revisión salarial para 2009, publicada en el Diario Oficial de Extremadura de 18 de marzo de 2010.

**Artículo 19. Vacaciones.** El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho al disfrute de unas vacaciones anuales retribuidas de 31 días naturales ininterrumpidos. No obstante, los trabajadores que así lo deseen podrán fraccionar sus vacaciones en dos períodos de tiempo, uno de ellos dentro del período estival de julio a septiembre y el otro fuera de este período.

Las vacaciones se empezarán a disfrutar en día laboral y el calendario de las mismas será elaborado entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores en los tres primeros meses de cada año natural. El período vacacional será el comprendido entre el 1 de julio





y el 30 de septiembre de cada año, siempre que las vacaciones sean rotativas para los trabajadores, con la única salvedad que por Ley tienen reconocidas los trabajadores con hijos en edad escolar. Independientemente a la fecha de ingreso, todos los trabajadores disfrutarán sus vacaciones antes del 31 de diciembre de cada año, en proporción al tiempo de permanencia en la empresa.

Si llegara la fecha señalada anteriormente y el trabajador no hubiera disfrutado sus vacaciones correspondientes, por causa imputable a la empresa, no perderá el derecho al disfrute de las mismas, siendo penalizada la empresa con un 10% más de días de vacaciones.

Todos los trabajadores y las empresas deberán tener conocimiento del disfrute de las vacaciones al menos con dos meses de antelación al inicio de las mismas.

Si en el transcurso de las vacaciones el trabajador sufriera internamiento hospitalario, con o sin intervención quirúrgica, y notificada esta a la empresa en el plazo de cuarenta y ocho horas, no se computarán a efectos de vacaciones los días que hubiese durado dicho baja. Una vez producida el alta médica, el trabajador se pondrá en contacto con la empresa para determinar el disfrute del resto de sus vacaciones. En el supuesto de falta de acuerdo entre las partes el 50% de las vacaciones lo fijará la empresa y el resto el trabajador.

Si al comienzo del disfrute de sus vacaciones el trabajador estuviese en situación de IT por: ingreso hospitalario, intervención quirúrgica, accidente laboral o maternidad, se trasladarán sus vacaciones a otro momento y las disfrutará de mutuo acuerdo con la empresa.

Los trabajadores podrán cambiar entre sí los períodos vacacionales notificándolo siempre a la empresa con al menos quince días de antelación al comienzo de las mismas. Este cambio se podrá realizar entre trabajadores que no sean de un mismo turno horario, siempre que sea de mutuo acuerdo con la empresa y no afecte el normal desarrollo de los trabajos.

**Artículo 20. Jornada de trabajo.** La jornada de trabajo para el año 2008 será de 1.696 horas anuales de trabajo efectivo y 37 horas y 45 minutos semanales de trabajo efectivo, repartidas en los días hábiles.

Los días 24 y 31 de diciembre, la jornada habitual se reducirá en dos horas diarias al finalizar la misma.

En las ferias locales la jornada se reducirá en una hora diaria al finalizar la misma. En los casos en que se trabaje menos tiempo de la jornada legal establecida, la reducción del tiempo en todos los casos será proporcionalmente.

Los trabajadores que realicen su jornada de trabajo continuada a turnos, disfrutarán de quince (15) minutos de descanso en el transcurso de la misma, considerándose éste como tiempo efectivo de trabajo.

Se respetarán aquellas condiciones más beneficiosas, en materia de jornada laboral, que vengan disfrutando los trabajadores.

La jornada en esta actividad podrá realizarse en un período o dividida como máximo en tres períodos, siempre que exista como mínimo una hora de descanso entre uno y otro.



**Artículo 21. Descanso semanal.** El trabajador que realice servicio en domingo y su descanso semanal coincida con un día festivo tendrá derecho a otro día de descanso.

**Artículo 22. Incapacidad temporal.** En caso de accidente laboral, o enfermedad profesional, las empresas completarán las prestaciones de IT de la Seguridad Social hasta totalizar el cien por cien del salario desde el primer día de producirse el accidente. En los casos de IT común o accidente no laboral, las empresas completarán las prestaciones de IT de la Seguridad Social hasta alcanzar el cien por cien del salario en los supuestos que a continuación se expresan:

- a) Cuando se precise hospitalización o intervención quirúrgica, se completará el cien por cien del salario desde el primer día de la baja y hasta que se produzca el alta.
- b) En los demás casos las empresas completarán las prestaciones de IT, a partir del decimotercero día de la baja y hasta que se produzca el alta.
- c) En los supuestos de baja maternal, las empresas completarán las prestaciones de la Seguridad Social hasta totalizar el cien por cien del salario desde el primer día hasta la decimosexta semana de baja. En el caso de parto múltiple se abonará el cien por cien del salario durante dieciocho semanas.

**Artículo 23. Jubilación.** Las empresas afectadas por el presente Convenio se comprometen a facilitar la aplicación de la jubilación parcial y concertar contratos de relevo en los términos establecidos en el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, y artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

En los casos de jubilaciones anticipadas las empresas abonarán, como máximo, las indemnizaciones que se señalan a continuación, de mutuo acuerdo con los trabajadores:

- A los 60 años: 12 mensualidades.
- A los 61 años: 11 mensualidades.
- A los 62 años: 10 mensualidades.
- A los 63 años: 9 mensualidades.

Se entiende por mensualidades el Salario Base Convenio más antigüedad.

**Artículo 24. Seguro.** Las empresas afectadas por el presente Convenio concertarán un seguro individual o colectivo que garantice a sus trabajadores la percepción para sí o sus beneficiarios de la cantidad de 18.000,00 euros, en los supuestos de fallecimiento, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidentes de trabajo o enfermedad profesional.

Las empresas estarán obligadas a entregar a los Representantes de los Trabajadores copia en vigor de la Póliza de Seguro, o en su defecto a los propios trabajadores.

Dicho seguro entrará en vigor al mes de publicarse el presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.



**Artículo 25. Permiso retribuido.** Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a permiso retribuido en los casos y por el tiempo que se indica a continuación:

1. Por matrimonio del trabajador, 20 días de remuneración.
2. Por matrimonio de padres, hijos, hermanos y nietos, de uno y otro cónyuge y previa justificación, tendrá derecho a un día de licencia siempre que este día sea laborable para el trabajador. Se amplía a 3 días por desplazamiento, cuando el hecho tenga lugar a una distancia superior o igual a 400 km del lugar de residencia. Si coincide con permisos o descansos reglamentarios éstos se incluirán dentro de los días de licencia.
3. Por bautizo de un hijo o nieto, un día de licencia en los mismos términos que el apartado anterior.
4. Por comunión de un hijo o nieto, un día de licencia en los mismos términos que el apartado anterior.
5. Por nacimiento de un hijo, 3 días de remuneración.
6. Por cambio de domicilio, 4 días de remuneración, contándose en estos días los festivos que coincidan.
7. Por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 3 días de remuneración. Si con tal motivo el trabajador necesita hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días para una distancia igual o inferior a 100 km. Y si el desplazamiento es superior a esta distancia el permiso será de 5 días.
8. Por accidente, enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 2 días de remuneración. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días. (Se consideran parientes en primer grado a los padres e hijos y, segundo grado a los abuelos, nietos y hermanos).
9. Por el tiempo necesario para asistir al consultorio médico por razones de enfermedad, que lo justifique posteriormente con el parte del médico que lo haya asistido.
10. Por el tiempo necesario, previa justificación, para acompañar a un hijo menor a consulta médica.
11. Los trabajadores que se matriculen en cursos oficiales de Formación Profesional, y que supongan una promoción del sector contarán con permiso retribuido, por el tiempo indispensable, para los exámenes de evaluación, tanto parciales como finales, con posterior justificación de los mismos.
12. Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a tres días por asuntos propios. Estos días no podrán ser disfrutados al mismo tiempo por más del 10% de los trabajadores del mismo centro de trabajo, debiendo solicitarlo a la empresa al menos con 72 horas de antelación a su disfrute.

No obstante lo anterior, el trabajador que no disfrute estos días tendrá derecho a su abono antes de finalizar el año natural.

13. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

**Artículo 26. Excedencia.** La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a seis meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de una familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generase este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en el que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este Art. será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.



Asimismo podrá solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

**Artículo 27. Salud laboral.** Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de 1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

Al objeto de estudiar y emitir el correspondiente informe sobre aquellos puestos de trabajo en los que puedan concurrir circunstancias de peligrosidad, penosidad y toxicidad, reseñados en el artículo 16 del Convenio, se constituirá un Comité integrado a partes iguales por representantes de los Sindicatos, de la Asociación de Empresarios de Limpieza y del Servicio de Prevención del SES u otras Administraciones Públicas contratantes. La emisión del citado informe requerirá el voto favorable de la mayoría de los miembros del Comité, debiendo ser remitido a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo para su aprobación.

Asimismo, dicho Comité estudiará las causas de absentismo del sector. Si del estudio se concluye que continúa el absentismo en los términos actuales, el complemento de incapacidad temporal pasará a devengarse a partir del decimosexto día.

**Artículo 28. Reconocimientos médicos.** Las empresas afectadas por el presente Convenio están obligadas a realizar a sus trabajadores un reconocimiento médico anual.

Todo el personal de plantilla tendrá un reconocimiento médico anual de acuerdo a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Dicho reconocimiento se llevará a efecto dentro de la jornada laboral y abonando la empresa todos los gastos que se deriven de la realización del mismo.

Este reconocimiento será obligatorio para todo el personal con alguna discapacidad, así como para los trabajadores que ocupen puestos de trabajo con riesgo de contraer algún tipo de enfermedad profesional.

En caso de renuncia a este derecho por parte del trabajador, éste estará obligado a firmar un documento de renuncia expresa del mismo.

**Artículo 28 bis. Acoso sexual y por razón de sexo.** Constituye acoso sexual y por razón de sexo cualquier comportamiento verbal o físico, realizado en función del sexo de un persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo se considerará acto de discriminación.

Cuando se habla de acoso sexual en el trabajo se está tratando de una conducta de naturaleza sexual desarrollada en el ámbito laboral, indeseada, irrazonable y ofensiva para la víctima que es sujeto de ella.



El acoso sexual en el trabajo, provoca la violación de los siguientes derechos:

- A la intimidad.
- Al respeto de la dignidad personal.
- A la no discriminación por razón de sexo.
- A la seguridad, la salud y la integridad física y moral.

La trabajadora víctima de la violencia de género que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o similar, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

El traslado o cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período de tiempo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior, o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

**Artículo 29. Movilidad funcional.** La movilidad funcional únicamente podrá efectuarse dentro del mismo grupo profesional y siempre que el trabajador posea titulación académica o profesional necesaria para ejercer la prestación laboral. En defecto de sistema clasificador basado en el grupo profesional, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías equivalentes, conforme se define en Convenio. El trabajador sólo podrá realizar funciones que no correspondan a su grupo profesional o categoría equivalente cuando existan razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, siendo necesario el consentimiento del trabajador, salvo en los casos de fuerza mayor. Cuando el trabajador realice funciones de categoría superior a la que le corresponde a su categoría profesional reconocida tendrá derecho a la diferencia retributiva correspondiente. Los trabajos de categoría inferior sólo podrán realizarse cuando se den necesidades perentorias o imprevisibles en la actividad productiva de la empresa, debiendo ser objeto de acuerdo entre representantes legales de los trabajadores y la empresa, dicha situación no podrá exceder de un mes por cada año natural.

**Artículo 30. Modificación de las condiciones de trabajo.** Cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o productivas podrán acordarse modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

Las modificaciones colectivas se establecerán siempre por acuerdo entre el empresario y la representación legal de los trabajadores en la empresa y en la medida en que esté permitida por la Legislación y por el Convenio.

Las modificaciones individuales serán comunicadas previamente a los representantes legales de los trabajadores y/o delegados sindicales y a falta de representación a los propios trabajadores.

**Artículo 31. Derechos sindicales.**

- a) Las empresas afectadas por el presente Convenio consideran a los órganos legales representativos de los trabajadores como los únicos elementos válidos de negociación.
- b) Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y no podrán sujetar el empleo de un trabajador a las condiciones a que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.
- c) Las empresas no podrán despedir a un trabajador ni perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.
- d) Las empresas reconocen el derecho de los trabajadores afiliados a un sindicato a celebrar reuniones dentro de la empresa, recabar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas.

Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que sean distribuidas fuera de las horas de trabajo, sin que en todo caso el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo productivo.

- e) Las empresas pondrán un tablón de anuncios a disposición de las mismas y de los sindicatos debidamente implantados en la empresa.
- f) A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales o sindicatos debidamente implantados, las empresas descontarán de su nómina a los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El método para efectuar el abono de las cuotas descontadas será acordado entre las empresas y los sindicatos afectados.
- g) Podrá solicitar la situación de excedencia sindical aquel trabajador activo que ostente cargo sindical de relevancia provincial, regional o nacional. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.
- h) Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los delegados de personal, miembros del comité de empresa o delegados sindicales, a fin de proveer la asistencia de los mismos a cursos de Formación Profesional organizados por su sindicato, Instituto de Formación y otras entidades.
- i) Los delegados de personal, miembros del comité de empresa o delegados sindicales, podrán crear una bolsa de horas acumulativas anuales que serán utilizadas como mejor convenga a sus fines sindicales. Entre otras liberar a aquellos miembros que crean conveniente sin rebasar el límite de las horas acumuladas en la citada bolsa. No obstante, los miembros anteriormente citados podrán ceder hasta el 100 por 100 de las horas que les correspondan.
- j) No se computarán dentro del máximo legal de horas sindicales retribuidas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegado de personal, miembro de comité de empresa o delegado sindical, como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos que afecten a la empresa donde presta sus servicios.



- k) El trabajador justificará ante la empresa documentalmente las horas sindicales que consuma.
- l) Las secciones sindicales constituidas en las empresas de más de 10 trabajadores, tendrán derecho a un delegado sindical. Estos delegados gozarán de los mismos derechos y garantías que los delegados de personal y miembros del comité de empresa.
- m) Para ser miembro de comité de empresa o delegado de personal será necesario tener dieciocho años cumplidos y una antigüedad en la empresa, de al menos, seis meses.
- n) Los delegados de personal y miembros de comités de empresas dispondrán como mínimo de 30 horas mensuales para el ejercicio de sus funciones sindicales, viniendo obligados a justificar las horas de las que dispongan.

**Artículo 32. Condiciones más beneficiosas.** Las empresas respetarán las condiciones más beneficiosas que tuvieran establecidas en favor de su personal.

**Artículo 32 bis. Igualdad efectiva de mujeres y hombres.** Se considerará parte integrante del presente Convenio Colectivo, las normas contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

La igualdad de trato y de oportunidad en el seno de la empresa, no podrá ser limitada por razón del sexo, de tal manera que para el acceso a cualquier puesto de trabajo se tendrá en cuenta los conocimientos del mismo, con plena igualdad entre mujeres y hombres.

Aquellas empresas que vengán obligadas a la elaboración de planes de igualdad, de conformidad con el artículo 45 de la Ley 3/2007, dispondrán de un plazo de cuatro meses, a contar desde la publicación del presente Convenio Colectivo, para su elaboración, teniendo que ser oída la representación de los trabajadores en la empresa.

**Artículo 33. Materias no reguladas en este Convenio.** En el supuesto de que durante la vigencia del presente Convenio entrara en vigor el Acuerdo Marco Nacional del Sector, actualmente en negociación, se estará a lo que el mismo disponga, y en todo caso a la legislación vigente en materia laboral.

**Artículo 34. Denuncia del Convenio.** El presente Convenio se considerará denunciado automáticamente al vencimiento del mismo, sin necesidad de comunicación a las partes.

**Artículo 35. Comisión Paritaria.** Para la vigilancia, interpretación y cumplimiento de cuanto se establece en el presente Convenio, se crea una Comisión Paritaria formada por las siguientes partes:

Representación Social: Por Comisiones Obreras:

Eugenia Victoria Escribano Santos

Tomasa Prieto López

Representación Social: Por Unión General de Trabajadores:

Ana Tena Alhaja





Representación Social: Por CSI-CSIF:

José Luís Garrote Mejias

Amparo Galán Alís

Representación Económica: Por la Asociación Provincial de Empresarios de Limpieza de Edificios y Locales de Badajoz:

Elisardo Plaza Herrada

María Angeles Plata Roncero

Manuel Parra Parra

Juan Manuel Tamayo Pascual

Rodrigo Bravo Bravo

Para la adopción de acuerdos de la Comisión Paritaria se requerirá la asistencia a la reunión de que se trate, de al menos la mayoría simple de cada una de las partes.

La dirección de la Comisión Paritaria para cualquier comunicación será la siguiente: c/ América, 36 de Badajoz, Código Postal 06010.

En prueba de conformidad, leído que fue el presente se firmó en la ciudad de Badajoz a 19 de diciembre de 2011. Firmas ilegibles.

## **ANEXO N.º 1**

### FALTAS Y SANCIONES

**Artículo 36.** Sin contenido.

**Artículo 37.** Sin contenido.

**Artículo 38.** Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave.

**Artículo 39.** Se considerarán leves las faltas siguientes:

- 1) La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta, en el horario de entrada; las tres primeras faltas cometidas dentro del período de un mes serán consideradas leves.
- 2) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- 3) El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a las Empresas o fuese causa de accidentes a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- 4) Pequeños descuidos en la conservación del material y la falta de aviso sobre los defectos del mismo.



- 5) Falta de aseo y limpieza personal.
- 6) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- 7) No comunicar a las Empresas los cambios de residencia o domicilio.
- 8) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
- 9) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- 10) La embriaguez ocasional.

**Artículo 40.** Se considerarán faltas graves las siguientes:

- 1) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un período de treinta días.
- 2) Ausencia sin causa justificada por dos días, durante un período de treinta días.
- 3) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social o Instituciones de Previsión. La falta maliciosa en estos casos se considerará falta muy grave.
- 4) Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio.
- 5) La simulación de enfermedad o accidente.
- 6) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia que sea propia del servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa podrá ser considerada muy grave.
- 7) Simular la presencia de otro trabajador fichando, contestando o firmando por él.
- 8) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
- 9) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador o sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerada como muy grave.
- 10) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la Empresa para usos propios.
- 11) La embriaguez, fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la Empresa.
- 12) Los derivados de las causas previstas en los apartados 3 y 8 del artículo anterior.
- 13) La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad, aunque la misma sea de distinta naturaleza), dentro de un trimestre, habiendo mediado amonestación escrita.

**Artículo 41.** Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- 1) Más de diez faltas no justificadas de asistencia al trabajo cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.



- 2) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto en la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.
- 3) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
- 4) La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la Empresa o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, la de duración superior a seis años, dictada por los Tribunales de Justicia.
- 5) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas por sus compañeros de trabajo.
- 6) La embriaguez habitual.
- 7) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.
- 8) Los malos tratos de palabra y obra, abusos de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o sus familiares, así como los compañeros y subordinados.
- 9) La blasfemia habitual.
- 10) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
- 11) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
- 12) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo.
- 13) El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- 14) Las derivadas de lo previsto en las causas 3, 6, 8 y 9 del artículo anterior.
- 15) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los 6 meses siguientes de haberse producido la primera.

**Artículo 42.** Corresponde a las Empresas la facultad de imponer sanciones, de acuerdo con lo determinado en la Ley de Contrato de Trabajo, la Ley de Procedimiento Laboral y en esta Ordenanza.

De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación, constando así en su expediente.

**Artículo 43.** Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.



- b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de dos días hasta un mes.
- c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días; inhabilitación por un período no superior a dos años para el ascenso; traslado forzoso a otra localidad; despido.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto culpa a los Tribunales competentes, cuando el hecho cometido pueda ser constitutivo de falta o delito.

**Artículo 44.** La facultad de las Empresas para sancionar prescribirá: para las faltas leves a los diez días; para las faltas graves, a los veinte días, y para las muy graves, a los sesenta días, contados estos plazos a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

**Artículo 45.** La autoridad laboral podrá sancionar, hasta el límite económico que autorice el Reglamento orgánico que regula su función, las infracciones de esta Ordenanza cometidas por las Empresas. En caso de reincidencia y cuando la Dirección de ésta muestre una conducta antisocial, la Dirección General de Trabajo, de oficio o a propuesta de la Delegación Provincial correspondiente podrá, además de imponer la sanción económica que corresponda, proponer al Gerente o Director responsable de la conducta de la Empresa; y al Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo, podrá acordar su inhabilitación temporal o definitiva para ocupar aquellos cargos u otros semejantes.

## **ANEXO N.º 2**

### DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS PROFESIONALES

#### I. Personal directivo y técnico titulado.

##### Subgrupo 1. Personal directivo.

- a) Director: Es el que, con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de la Empresa programando, planificando y controlando el trabajo en todas sus fases.
- b) Director comercial: Es el que, con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de las funciones mercantiles en su más amplio sentido, y planifica, programa y controla la política comercial de la Empresa.
- c) Director administrativo: Es el que, con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de las funciones administrativas en su más amplio sentido, y planifica, programa y controla la administración de la Empresa.
- d) Jefe de personal: Es el que, a las órdenes inmediatas de la dirección de la Empresa, tiene a su cargo y responsabilidad el reclutamiento, selección y admisión del personal y la planificación, programación y control de la política de personal de la Empresa fijada por aquella.



- e) Jefe de compras: Es el que, a las órdenes inmediatas de la dirección de Empresa, con título adecuado o amplios conocimientos y capacidad, es responsable de las compras de material y aprovisionamiento de la Empresa.
- f) Jefe de servicios: Es el que, a las órdenes inmediatas de la dirección de la Empresa, con título adecuado o con amplios conocimientos, planifica, programa y controla, orienta, dirige y da unidad a la Empresa, siendo el responsable de la buena marcha y coordinación del trabajo realizado en las zonas y equipos productivos de la Empresa.

#### Subgrupo 2. Personal técnico titulado.

- a) Titulados de grado superior: Son aquellos que, aplicando sus conocimientos a investigación, análisis, estudio y preparación de los planes de trabajo, asesoran o ejecutan las actividades propias de su profesión, autorizado por título de Doctor o Licenciado.
- b) Titulados de grado medio: Son aquellos que prestan servicios al igual que en el caso anterior, y autorizados por título de Peritaje, Graduado Social o análogo.
- c) Titulados de Enseñanza Media Laboral o Profesional: Son quienes prestan servicios al igual que los dos anteriores, autorizados por el oportuno título expedido para ello por la autoridad competente.

#### II. Personal administrativo.

- a) Jefe de administración de primera: Empleado que provisto o no de poder tiene la responsabilidad directa de la oficina de la Empresa. Dependen de él las diversas secciones administrativas a las que imprime unidad.
- b) Jefe de administración de segunda: Es quien provisto o no de poder limitado, está encargado de una sección o departamento, sugiere y da unidad al trabajo que tiene encomendado y responde del mismo ante sus Jefes y distribuye el trabajo a sus subordinados.
- c) Cajero: Es el que, con o sin empleados a sus órdenes realiza bajo su responsabilidad, los cobros y pagos generales de la Empresa.
- d) Oficial administrativo de primera: Empleado mayor de veinte años que actúa a las órdenes de un Jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado que requiere cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.
- e) Oficial administrativo de segunda: Empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un Jefe, realiza trabajo de carácter auxiliar secundario que requiere conocimientos generales de técnica administrativa.
- f) Auxiliar: Es el empleado mayor de dieciocho años que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina.
- g) Telefonista: Empleado que tiene por única y exclusiva misión estar al cuidado y servicio de la centralita telefónica.



- h) Aspirante: El empleado de edad comprendida entre los dieciséis y dieciocho años que se inicia en los trabajos burocráticos o de contabilidad para alcanzar la necesaria capacitación profesional.
- i) Cobrador: Es el empleado que, dependiendo de la Caja, realiza todo género de cobros y pagos, por delegación.

### III. Personal de mandos intermedios.

- a) Encargado general: Es el empleado procedente el grupo obrero, que por sus condiciones humanas, públicas y profesionales, con responsabilidad consiguiente ante la Empresa y a las inmediatas órdenes de la dirección, gerencia o superiores, coordina el trabajo de los supervisores de zona y sector, tramitando a los mismos las órdenes oportunas, e informa a la Empresa de los rendimientos de personal, de los rendimientos de productividad y del control del personal y demás incidencias.
- b) Supervisores o Encargados de zona: Es el que, a las órdenes inmediatas del Encargado general, tiene como misión la inspección de los centros de trabajo cuya vigilancia o inspección esté encomendada a dos o más Encargados de sector, de quienes recogerá la información oportuna para su traslado al Encargado general.
- c) Supervisor o Encargado de sector: Es el que tiene a su cargo el control de dos o más encargados de grupo o edificio, siendo sus funciones específicas las siguientes:
  - 1.<sup>a</sup> Organizar el personal que tenga a sus órdenes de forma que los rendimientos sean normales, que la limpieza sea efectiva y eficiente, evitando la fatiga de los productores.
  - 2.<sup>a</sup> Emitir los informes correspondientes para su traslado al Encargado general sobre las anomalías observadas y buen rendimiento de trabajo.
  - 3.<sup>a</sup> Reflejar en los partes diarios de producción y de los rendimientos de trabajo del personal bajo su mandato, informando de las incidencias que hubieren, a fin de que corrijan, dentro de la mayor brevedad posible, subsanándose las mismas, y se eviten las reincidencias.
- d) Encargado de grupo o edificio: Es el que tiene a su cargo el control de diez o más trabajadores, siendo sus funciones específicas las siguientes:
  - 1.<sup>a</sup> Organizar el trabajo del personal que tenga a sus órdenes de forma que los rendimientos sean normales y eficientes, evitando la fatiga innecesaria de los productores.
  - 2.<sup>a</sup> Distribuir el trabajo o indicar el modo de realizarlo, teniendo a su cargo además, la buena administración del material y útiles de limpieza y la buena utilización de los mismos.
  - 3.<sup>a</sup> Reflejar en los partes diarios la producción y los rendimientos del personal bajo su mando, además de la calidad del servicio, remitiendo dichos partes a sus superiores e informando de las incidencias del personal de su servicio o de cualquier índole que se produzca.



4.ª Entra dentro del campo de su responsabilidad la corrección de anomalías e incidencias que se produzcan.

- e) Responsable de equipo: Es aquel que realizando las funciones específicas de su categoría profesional tiene, además, la responsabilidad de un equipo de tres a nueve trabajadores. Durante la parte de la jornada laboral que a tal efecto determine la Dirección de la Empresa ejercerá funciones específicas de control y supervisión con idéntica responsabilidad que el Encargado de grupo o edificio, mientras que en la restante parte de su jornada realizará las funciones de limpiador.

#### IV. Personal subalterno.

- a) Ordenanza: Tendrá esta categoría el subalterno cuya misión consiste en hacer recados, dentro o fuera de la oficina, copiar documentos, recoger y entregar correspondencia y orientar al público en la oficina.
- b) Almacenero: Es el subalterno encargado de facilitar los pedidos que se precisen por el personal, como así mismo registrar toda clase de mercancías.
- c) Listero: Es el trabajador que está encargado de pasar lista al personal afecto a la Empresa, anotando las ausencias, faltas de trabajo, incidencias, horas extraordinarias, ocupaciones puestos de trabajos, repartir las nóminas del personal y retirar las mismas una vez firmadas por las interesadas: notificar las bajas y altas de los trabajadores por admisión o cesión en el trabajo, así como distribuir las hojas de trabajo al personal afecto a la Empresa, con la recogida de las mismas.
- d) Vigilante: Es aquel trabajador cuyo cometido consiste en vigilar y garantizar el orden de los útiles y enseres que los trabajadores vayan dejando en el recinto que se tenga destinado, controlando que los mismos sean los que les han sido entregados a los propios trabajadores.
- e) Botones: Es el subalterno mayor de dieciséis años y menor de dieciocho, que realiza recados, repartos y otras funciones de carácter elemental.

#### V. Personal obrero.

- a) Especialista: Es aquel obrero mayor de dieciocho años, que con plenitud de conocimientos teórico-prácticos y de facultades domina en su conjunto el manejo y funcionamiento de útiles y máquinas industriales (no electrodomésticos) propios y adecuados para la limpieza en general y aplicar racionalmente y para cada caso los tratamientos adecuados, con iniciativa, rendimiento, responsabilidad, habilidad y eficacia que requiere el uso de materiales, equipos, productos, útiles o máquinas, atendiendo en todo caso a la vigilancia y mantenimientos de las máquinas, útiles o vehículos necesarios para el desempeño de su misión.
- b) Peón especializado: Es aquel obrero hombre o mujer, mayor de dieciocho años, que realiza funciones concretas y determinadas propias de las Empresas de limpieza, que sin haber alcanzado la plenitud de conocimientos y facultades para ostentar la categoría de especialista exigen, sin embargo, cierta práctica y especialización, así como atención en trabajos que impliquen peligrosidad o riesgo.



- c) Limpiador o Limpiadora: Es el obrero, hombre o mujer, que ejecuta las tareas de fregado, desempolvado, barrido, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos o de fácil manejo, considerados como de uso doméstico, aunque éstos sean de mayor potencia, de suelos, de techos, paredes, mobiliarios, etc., de locales, recintos y lugares, así como cristalerías, puertas, ventanas desde el interior de los mismos, o en escaparates, sin que se requiera para la realización de tales tareas más que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene, con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente.
- d) Conductor Limpiador: Es aquel obrero que estando en posesión del carnet de conducir correspondiente a la clase de vehículo de que se trate, realiza indistintamente las tareas propias del personal de limpieza y las correspondientes a un conductor utilizando el vehículo que ponga a su disposición la Empresa para desplazarse con mayor rapidez a los diversos lugares o centros de trabajo o para cualesquiera otras tareas que le sean ordenadas por la Empresa, tales como reparto y distribución del personal o materiales o transporte en general.

#### VI. Personal de oficios varios.

- a) Oficial: Es el operario que habiendo realizado el aprendizaje de un oficio determinado ejecuta con iniciativa y responsabilidad todas o algunas de las labores propias del mismo con rendimiento correcto.
- b) Ayudante: Es el operario, mayor de dieciocho años, que realiza funciones concretas determinadas, que no constituyen labor cualificada de oficio, o que, bajo la inmediata dependencia de un oficial, colabora en funciones propias de éste y bajo su responsabilidad.
- c) Peón: Es el operario, mayor de dieciocho años, encargado de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención sin la exigencia de práctica operatoria alguna.
- d) Aprendiz: Es aquel que está ligado en la Empresa por un contrato especial de aprendizaje, por cuya virtud el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a enseñarle prácticamente, por sí o por otro, algunos de los llamados oficios clásicos.

### ANEXO N.º 3

TABLA SALARIAL A PARTIR DEL 1 DE DICIEMBRE DE 2011

Categorías	Salario mes	Extras de verano, Navidad y Benef.	Plus transp.
Director/a	1.148,71	1.148,71	3,80
Director/a Comercial	1.075,63	1.075,63	3,80
Director/a Administrativo	1.075,63	1.075,63	3,80
Jefe/a de Personal	1.075,63	1.075,63	3,80
Jefe/a de Compras	1.075,63	1.075,63	3,80
Jefe/a de Servicio	1.075,63	1.075,63	3,80





Categorías	Salario mes	Extras de verano, Navidad y Benef.	Plus transp.
Titulado/a Superior	957,22	957,22	3,80
Titulado/a Grado Medio	877,84	877,84	3,80
Titulado/a Grado Laboral	784,34	784,34	3,80
Jefe/a Administrativo 1. <sup>a</sup>	861,56	861,56	3,80
Jefe/a Administrativo 2. <sup>a</sup>	844,40	844,40	3,80
Cajero/a	823,25	823,25	3,80
Oficial 1. <sup>a</sup> Administrativo	804,16	804,16	3,80
Oficial 2. <sup>a</sup> Administrativo	765,84	765,84	3,80
Auxiliar Administrativo	744,96	744,96	3,80
Telefonista	744,96	744,96	3,80
Cobrador/a	744,96	744,96	3,80
Encargado/a General	842,43	842,43	3,80
Encargado/a de Zona	804,16	804,16	3,80
Encargado/a de Sector	784,93	784,93	3,80
Encargado/a de Edificio	765,84	765,84	3,80
Responsable de Equipo	756,76	756,76	3,80
Ordenanza	744,96	744,96	3,80
Almacenero/a	744,96	744,96	3,80
Listero/a	744,96	744,96	3,80
Vigilante/a	744,96	744,96	3,80
Especialista	765,84	765,84	3,80
Peón Especializado/a	756,16	756,16	3,80
Limpiador/a	744,96	744,96	3,80
Conductor/a Limpiador	765,85	765,85	3,80
Oficial de Oficios Varios	765,84	765,84	3,80
Ayudante	758,03	758,03	3,80
Peón	744,96	744,96	3,80
Trabajador/a de 16 a 18 años	744,96	744,96	3,80
Aprendiz/a Administrativo/a	595,99	595,99	3,80



**ANEXO N.º 4**

FINIQUITO

D. ...., que ha prestado sus servicios en la empresa ....., desde ..... hasta ..... , con la categoría de ....., declaro que he recibido la cantidad de ..... euros en concepto de liquidación total por mi trabajo en dicha empresa.

El presente recibo de finiquito salda todas las posibles diferencias con la citada entidad.

En ....., a ..... de ..... de .....

Por la representación legal de los trabajadores

Recibí

Fdo.: ...

V.º B.º

Fdo.: ...

• • •

