



*RESOLUCIÓN de 19 de marzo de 2014, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "Eurolimpiezas Pacenses 2, SL". (2014060703)*

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa "Eurolimpiezas Pacenses 2, SL" (código de convenio 06100102012014), que fue suscrito con fecha 27 de febrero de 2014, de una parte, por representantes de la empresa, y de otra, por la delegada de personal en representación de los trabajadores.

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 19 de marzo de 2014.

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



**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO  
DE LA EMPRESA EUROLIMPIEZAS PACENSES 2, S.L.**

**Artículo 1.** Partes signatarias.

Son firmantes de este convenio los representantes de los trabajadores y la representación de la empresa.

**Artículo 2.** Ámbito de aplicación.

El presente convenio es aplicable a todas las relaciones laborales de la empresa Eurolimpiezas Pacenses 2, S.L. Su ámbito territorial es la provincia de Badajoz.

Con independencia de la fecha de su publicación en los boletines oficiales, este convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2014 y se prorrogará anualmente si ninguna de las partes signatarias lo denuncia.

La denuncia proponiendo la revisión del convenio deberá hacerse con una antelación mínima de sesenta días naturales a la fecha de expiración de su vigencia mediante escrito dirigido a la otra parte que contenga la propuesta de revisión, disponiendo la parte receptora de al menos treinta días naturales para su estudio antes de la reunión previa en la que se determinarán el calendario y demás normas de negociación.

Dentro del plazo de treinta días referido se procederá a constituir la comisión negociadora, siendo requisito previo a la constitución el reconocimiento de ambas partes como interlocutores válidos.

**Artículo 3.** Jornada de trabajo.

La jornada laboral será de 37,45 horas semanales, distribuidas entre las 00.00 y las 24.00 horas de cada día del modo que pacten trabajador y empresa. El descanso semanal no podrá ser inferior a día y medio continuado, preferentemente sábado tarde y domingo o domingo y lunes mañana, salvo casos excepcionales que habrán de justificarse, ni el descanso diario inferior a catorce horas de las cuales, como mínimo, diez habrán de ser continuadas.

**Artículo 4.** Vacaciones.



Los trabajadores disfrutarán de unas vacaciones de 31 días naturales al año. Empresa y trabajadores acordarán su fecha de disfrute, prevaleciendo en caso de desacuerdo las fechas que menos afecten a la prestación del servicio.

## **Artículo 5.** Licencias.

### 5.1 Licencias retribuidas.

a) Por matrimonio del trabajador: los 7 días naturales inmediatamente anteriores a la fecha de celebración y los 14 días naturales inmediatos posteriores a dicha fecha. Si el matrimonio no llegara a celebrarse y se hubieran disfrutado días anticipados de permiso, éstos, a elección del trabajador, habrán de recuperarse o descontarse del salario del mes siguiente por su importe equivalente.

b) Por nacimiento de hijo: el día del parto y los dos inmediatos posteriores a éste.

c) Por muerte del cónyuge, descendientes, ascendientes o hermanos consanguíneos o políticos: el día del fallecimiento y los tres inmediatos posteriores a éste.

d) Por hospitalización del cónyuge, descendientes o ascendientes consanguíneos o políticos: el día del ingreso en el centro hospitalario y los dos inmediatos posteriores a éste. Esta licencia retribuida podrá disfrutarse sólo una vez al año en relación con el mismo pariente. Si la estancia en el hospital se prolongase más de quince días o si hubiese o fueren previsibles ingresos frecuentes, con independencia de su duración, el trabajador podrá pedir la excedencia, con derecho a reserva del puesto de trabajo, por el tiempo que subsistan tales circunstancias y siempre que las acredite mediante un certificado médico. La empresa habrá de atender la solicitud de reincorporación en el plazo máximo de tres días desde que ésta se produzca.

### 5.2 Licencias no retribuidas.

Por causas distintas de las previstas en el apartado 5.1 tales como visitas médicas propias o de familiares, realización de exámenes, etc., el trabajador podrá solicitar licencias no retribuidas por el tiempo indispensable y la empresa, siempre que pueda garantizar la prestación del servicio, las concederá, descontando el importe equivalente al tiempo de ausencia del salario del trabajador del mes correspondiente. En los dos días hábiles posteriores a la ausencia, el trabajador habrá de entregar a la empresa documento justificativo de la misma y de su duración.

**Artículo 6.** Subrogación de personal en caso de sucesión de contratas.

Se estará a lo que establezca el convenio colectivo provincial del centro de trabajo.

**Artículo 7.** Organización del trabajo.

1. Es facultad exclusiva de la dirección de la empresa establecer los sistemas de racionalización, mecanización y división del trabajo que considere más adecuados, de acuerdo con la legislación general y con el presente convenio colectivo.

2. En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe a la empresa la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y de empresa, las órdenes e instrucciones adoptadas por aquél y por sus superiores jerárquicos en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y de mando, respectivamente, y por los usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y la empresa se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

3. La empresa podrá adoptar las medidas de control que estime más oportunas para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales.

**Artículo 8.** Uniforme de trabajo y equipos de protección de riesgos.

La empresa proporcionará a los trabajadores las prendas de ropa y calzado apropiadas para el trabajo que realicen así como los equipos de protección individuales y colectivos que para cada puesto se determinen en el documento de evaluación de riesgos. Los trabajadores vienen obligados a usar tales ropa, calzado y equipos de protección todo el tiempo que estén realizando su trabajo y tienen prohibido su uso fuera de ese tiempo de trabajo. El deterioro, no debido al normal uso, que inutilice la prenda o equipo o dañe la imagen de la empresa, el extravío o la pérdida, obligarán al trabajador a costear la reposición del elemento deteriorado o perdido. Su importe, al coste idéntico de adquisición por la empresa, le será descontado de su salario del mes siguiente.

Extinguida la relación laboral con la empresa, el trabajador está obligado a devolver todos los elementos identificados con el logotipo de la empresa, puesto que su uso está prohibido fuera del trabajo para la misma. La no devolución implicará el descuento en la liquidación de haberes del coste de adquisición del elemento no devuelto, sin que ello autorice al trabajador a usarlo.

**Artículo 9.** Herramientas de trabajo, vehículos y maquinaria.

La empresa facilitará a los trabajadores los medios y equipos de trabajo que sean necesarios y adecuados al trabajo que deban realizar.

Asimismo, ofrecerá la formación necesaria a sus trabajadores, tanto inicial como cada vez que se introduzcan nuevos medios técnicos o sistemas de producción.

El trabajador tendrá la obligación de hacer uso de los equipos de trabajo (vehículos, maquinaria y herramientas que le facilite la empresa), de acuerdo con las instrucciones del fabricante y siempre aplicando la formación e instrucciones proporcionadas por la empresa, en especial en lo referido a seguridad y prevención de riesgos laborales, cuya inobservancia será objeto de la sanción prevista en este convenio.

El trabajador, en el momento de su contratación, deberá acreditar documentalmente ante el empresario que cuenta con la formación necesaria para el uso de los equipos de trabajo y que está en posesión de la titulación oficial y permisos preceptivos para el uso de la maquinaria y vehículos empleados para la prestación del servicio.

**Régimen disciplinario.****Artículo 10.** Son faltas leves:

- a) La descortesía en el trato personal.
- b) La impuntualidad inferior a quince minutos.
- c) Abandonar el puesto de trabajo o el servicio sin causa justificada por un breve tiempo durante la jornada.
- d) Distracciones leves en la realización del trabajo, en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, herramientas, instalaciones, que no conlleven perjuicios económicos.
- e) La falta de higiene personal.



f) No comunicar a la empresa modificaciones en los datos personales cuyo conocimiento la empresa precisa para el cumplimiento de sus obligaciones.

**Artículo 11.** Son faltas graves.

a) La reiteración de falta leve, de la misma o diferente naturaleza, dentro de un periodo de dos meses.

b) La falta de puntualidad superior a 15 minutos reiterada un mínimo de tres veces dentro de un periodo de dos meses.

c) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada.

d) Desatender la realización del trabajo dentro de la jornada laboral, realizarlo con negligencia, desidia o demora excesiva.

e) Suplantar a y ser suplantado por un compañero al momento de fichar, firmar o prestar el servicio.

f) Las ofensas verbales durante el tiempo de trabajo y las expresiones que menoscaben la imagen de la empresa, dentro o fuera del trabajo.

g) La ocupación de tiempo de trabajo, vehículos, maquinaria, herramientas y cualesquiera elementos con el logotipo de la empresa, en circunstancias ajenas al trabajo.

h) La imprudencia en acto de servicio, excluida la falta de uso de los equipos de protección de riesgos, individuales y colectivos, que se considera falta muy grave.



i) La embriaguez, la drogadicción o, en general, la asunción voluntaria de un estado físico y mental que merme las facultades del trabajador.

**Artículo 12.** Son faltas muy graves.

a) La reincidencia en comisión de falta grave en un período de 6 meses, aunque sea de distinta naturaleza.

b) La falsedad, la deslealtad, el fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo durante el desempeño de las tareas o fuera de las mismas, con daño para la empresa o para el cliente de la empresa en cuyas dependencias se presta el servicio.

c) Hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, enseres, documentos, etc., tanto de la empresa como de clientes de las mismas o terceros, así como causar accidente por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

d) Realizar trabajos por cuenta propia o ajena, estando en situación de incapacidad temporal, así como incurrir en manipulación o falsedades para prolongar dicha situación.

e) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza tanto personal como de las prendas de ropa, herramientas, máquinas y vehículos al cuidado del trabajador, cuya suciedad o deterioro perjudiquen la imagen de la empresa.

f) La violación del secreto de correspondencia o de documentación de la empresa o de las personas en cuyos locales e instalaciones se realicen las tareas de limpieza.



g) Los malos tratos de palabra o de obra y la falta grave de respeto y consideración a la persona de sus superiores, compañeros, subordinados o familiares de los mismos, así como a personas presentes en los locales o instalaciones donde el trabajador realice su actividad.

h) La participación en la comisión de un delito calificado como tal en las leyes penales, así como la retirada temporal o definitiva de los permisos de conducir vehículos o de usar maquinaria para aquellos trabajadores que necesiten hacerlo para desempeñar su tarea, sea por sentencia, como medida precautoria o como sanción administrativa.

i) El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad o, en cualquier puesto, la presencia en el trabajo sin realizar actividad laboral alguna durante más de la mitad de la jornada.

j) La disminución voluntaria y continuada del rendimiento.

k) Originar riñas y pendencias con compañeros de trabajo o con personas o sus empleados para las que se preste el servicio.

l) La comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo o en los locales de la empresa, dentro y fuera de la jornada laboral.

m) Dedicarse, dentro o fuera de la jornada laboral, a desarrollar por cuenta propia idéntica actividad a la de la empresa.

n) El acoso sexual en el trabajo.

ñ) La desobediencia a mandos o delegados en materia de seguridad y salud laboral. Y la no utilización de los equipos de protección individuales o colectivos asignados por la empresa o por el comité de seguridad y salud laboral o los delegados de prevención.

o) La inasistencia a cursos de formación en materia de prevención de riesgos laborales programados u organizados por la empresa sin causa justificada siempre que éstos se



realicen dentro de la jornada laboral. La negativa a someterse al reconocimiento médico de vigilancia de la salud cuando resulte obligatorio por disposición legal.

**Artículo 13. Sanciones.**

- a) Por falta leve: amonestación verbal, amonestación escrita y suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.
- b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.
- c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días y despido.

**Artículo 14. Prescripción.**

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves, a los 30, y las muy graves, a los 60 días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

**Artículo 15. Clasificación profesional.**

- 1) Personal Directivo. El que realiza funciones de gerencia y dirección de la empresa.
- 2) Responsable de Equipo. El que, a las órdenes directas del personal directivo, realiza las tareas de organización y supervisión de los trabajadores a su cargo, con los que además comparte la actividad del equipo como uno más entre ellos.
- 3) Personal de Administración General. El que, a las órdenes directas del personal directivo y, si lo hay, también de su responsable de equipo, realiza tareas administrativas, comerciales, de formación y, en general, todas aquéllas de servicios internos para la empresa que no tienen que ver con su negocio (informática, prevención de riesgos, calidad, etc.)
- 4) Personal de base. El que, a las órdenes directas del personal directivo y, si lo hay, también de su responsable de equipo, desempeña las tareas propias del negocio de la empresa, actual o futuro, bien para los clientes, bien para la propia empresa: limpiador, barrendero, cristalero, jardinero, peón de mantenimiento,



repartidor de productos, peón de almacén, mecánico, dispensador de combustible, electricista, fontanero, albañil, vigilante, conserje, telefonista, camarero, cocinero, formador, etc.

**Artículo 16. Retribuciones.**

La retribución será el salario base, de conformidad con la tabla anexa:

Categoría	Salario base mensual año 2014
Personal Directivo	995,68 Euros
Responsable de Equipo	732,12 Euros
Personal de Administración General	821,56 Euros
Personal de Base	670,46 Euros

Además, se establecen dos gratificaciones extraordinarias anuales, por igual importe del salario base, que se percibirán prorrateadas en los recibos mensuales de salario.

Y ello con independencia de los pluses e incentivos que la empresa pudiera pactar individualmente con cada trabajador.

Las cantidades que figuran en la tabla serán objeto de revisión cada 1 de enero, aplicando a las vigentes en el año inmediatamente anterior el 0,5% de la variación interanual del índice de precios al consumo, conjunto general, o índice que en el futuro pudiera sustituir a éste, revisión condicionada en todo caso a los resultados de la empresa.

**Artículo 17. Compensación, absorción y condiciones más beneficiosas.**

Las condiciones económicas pactadas, consideradas en su conjunto, son compensables con las que anteriormente establecieran las disposiciones legales o los contratos individuales de trabajo.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores pudieran tener reconocidas a título individual por las empresas al entrar en vigor este convenio, siempre y cuando fuesen más favorables consideradas en su conjunto y en cómputo anual, respecto a los conceptos cuantificados.

Las disposiciones futuras que modifiquen las condiciones pactadas en este convenio sólo tendrán eficacia práctica cuando, globalmente consideradas y en cómputo anual, superen las condiciones aquí acordadas, considerándose en este caso absorbibles por las condiciones pactadas. En todo caso, dichas condiciones estarán vinculadas a los resultados de las empresas.

**Artículo 18.** Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente en cómputo anual.

**Artículo 19.** Comisión paritaria de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio colectivo.

1. Durante la vigencia de este convenio se constituirá una comisión paritaria que deberá formalizarse en el plazo de los 30 días siguientes a la firma del mismo, como órgano de interpretación, aplicación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del convenio.

2. Dicha comisión paritaria estará compuesta por 6 representantes, de ellos, 3 corresponderán a la representación empresarial y 3 a la representación de los trabajadores.

Asimismo, esta comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes con un máximo de un asesor por parte.

3. Son funciones de la Comisión paritaria:

aplicación e interpretación del convenio,

conciliación en aquellos problemas o cuestiones que les sean sometidas por las partes,

vigilancia del cumplimiento de lo pactado,

entender, entre otras, de cuantas gestiones tiendan a la mayor eficacia del convenio,

actualización y puesta al día de las normas del presente convenio colectivo cuando su contenido resultase afectado por disposiciones legales o reglamentarias y cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio o vengan establecidas en su texto.

4. La comisión deberá reunirse para tratar de los asuntos que se sometan a la misma, tantas veces como sea necesario, cuando existan causas justificadas para ello, y lo solicite cualquiera de las partes de la misma.

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 necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos jurídicos que asisten al proponente.
- c) Propuestas o petición concreta que se formula a la comisión.

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

Las reuniones de la comisión paritaria revestirán, sobre la base de los asuntos que le sean sometidos, el carácter de ordinarias o extraordinarias y cualquiera de las partes podrá otorgar fundadamente tal calificación.

La comisión paritaria deberá resolver con o sin acuerdo los asuntos que se le planteen en el plazo máximo, contado desde la fecha de presentación de la cuestión, de 30 días en el caso de las reuniones ordinarias y de 20 días en el de las extraordinarias, con la excepción contenida en el párrafo siguiente.

Las funciones o actividades de esta comisión paritaria no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de la jurisdicción competente, de acuerdo con la normativa vigente.

Ambas partes están legitimadas para proceder a la convocatoria de la comisión paritaria, de manera indistinta, sin más requisito que la comunicación correspondiente a la otra parte, con cinco días hábiles de antelación a la fecha de la reunión, haciendo constar el orden del día y el carácter, ordinario o extraordinario, de la reunión.



El lugar de las reuniones de la comisión paritaria será el que se fije en la convocatoria y, en su defecto, el domicilio social de la empresa.

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 el caso de que hubiere transcurrido en el plazo previsto en el anterior apartado 4 sin que se haya emitido resolución o dictamen.

5. Para la válida adopción de acuerdos, con carácter vinculante, se exigirá el régimen de mayorías establecido en el artículo 89.3 del Estatuto de los Trabajadores: voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

6. De las reuniones de la comisión paritaria se levantará un acta, en la que se reflejarán los acuerdos que se alcancen, quedando redactadas de forma consensuada por las partes y firmadas por todos los asistentes a la reunión. Para su validez, las actas deberán ser aprobadas por la comisión, adquiriendo el carácter vinculante cuando ello se verifique.

7. Se faculta a la comisión paritaria para que, en el caso de surgir categorías profesionales no previstas en el presente convenio, sea esta comisión paritaria la encargada de adecuar los niveles salariales a estas categorías, así como de definir sus funciones.

Badajoz, 27 de Febrero de 2014