

**RESOLUCION de 14 de julio de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se cita a las partes a Acto de Conciliación ante la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación en Cáceres. Expte. N.º 869/98.**

Expediente número: 869/98.

Actor: Luis Quintanilla López.

Demandado: Isidoro Sáez Fernández.

Por el presente se cita al demandado mencionado, en ignorado paradero, al acto de conciliación que para conocer sobre reclamación de cantidades se celebrará en la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación, del Servicio Territorial en Cáceres de esta Consejería, sito en C/. Clemente Sánchez Ramos, s/n. (Esquina Avda. España).

Día 3-9-98, hora: 9.

Mérida, 14 de julio de 1998.

El Director General de Trabajo,  
LUIS FELIPE REVELLO GOMEZ

**RESOLUCION de 14 de julio de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se cita a las partes a Acto de Conciliación ante la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación en Cáceres. Expte.: N.º 1001/98.**

Expediente número: 1001/98.

Actor: Francisca Redondo Garrido.

Demandado: Centro Geriátrico Bienvenida.

Por el presente se cita al demandado mencionado, en ignorado paradero, al acto de conciliación que para conocer sobre reclamación de cantidades se celebrará en la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación, del Servicio Territorial en Cáceres de esta Consejería, sito en C/. Clemente Sánchez Ramos, s/n. (Esquina Avda. España).

Día 3-9-98, hora: 9.

Mérida, 14 de julio de 1998.

El Director General de Trabajo,  
LUIS FELIPE REVELLO GOMEZ

**RESOLUCION de 16 de julio de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de Limpieza de Edificios y Locales de la provincia de Cáceres. (18/98).**

CONVENIO COLECTIVO.—Expte. n.º 18/98. Visto el Texto del Convenio Colectivo de Trabajo de LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES de la provincia de Cáceres, que fue suscrito con fecha 14 de julio de 1998 entre la Federación Empresarial Cacerense y representantes de las Centrales Sindicales U.G.T., CC.OO, y CSI-CSF, de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E. de 29-3-95); art. 2 Bc) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. 6-6-81); Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre trasposos de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (B.O.E. 17-05-1995); Decreto del Presidente 14/1995, de 2 de mayo, por el que se asignan a la Consejería de Presidencia y Trabajo funciones y servicios en materia de ejecución de la legislación laboral (D.O.E. 9-5-1995); Decreto 76/1995 de 31 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Presidencia y Trabajo (D.O.E. 3-8-1995), y Decreto 22/1996 de 19 de febrero, sobre distribución de competencia en materia laboral (D.O.E. 27-2-1996).

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

PRIMERO.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Consejería de Presidencia y Trabajo, con el número 18/98 y Código de Convenio 1000165, con notificación de ello a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.—Disponer su publicación en el «Diario Oficial de Extremadura» y en el «Boletín Oficial de la Provincia» de Cáceres.

Mérida, 16 de julio de 1998.

El Director General,  
LUIS FELIPE REVELLO GOMEZ

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LAS EMPRESAS  
DEDICADAS A LA LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y  
LOCALES EN LA PROVINCIA DE CACERES

ARTICULO PRELIMINAR

A) El presente Convenio se suscribe entre las centrales sindicales UGT, CC.OO. y CSI-CSIF y la Federación Empresarial Cacereña.

B) Al no contener este Convenio cláusula específica de inaplicación salarial en lo referente al art. 82.3 del E.T., dicha cláusula sólo podrá producirse por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el vigente Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

C) Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio: La Comisión Mixta estará integrada por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de los empresarios, quienes designarán entre ellos un Secretario, más un suplente por cada parte.

Cada parte podrá designar asesores permanentes u ocasionales en número máximo de uno por Organización firmante.

Asimismo la Comisión podrá acordar la designación de uno o más árbitros externos para la solución de un conflicto determinado.

También podrá delegar sus funciones en comisiones locales del ámbito del Convenio.

Además de las funciones de vigilancia e interpretación, la Comisión Mixta deberá mediar, conciliar o arbitrar, conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos, individuales o colectivos, le sean sometidos por las partes. Las cuestiones y conflictos serán presentados a la Comisión Mixta a través de las Organizaciones Empresariales y Sindicales firmantes del Convenio.

#### ARTICULO 1.º - Ambito territorial

El presente Convenio será de ámbito provincial y de aplicación a toda la provincia de Cáceres.

#### ARTICULO 2.º - Ambito funcional

Las actividades comprendidas en el campo de aplicación de la antigua Ordenanza Laboral para las Empresas dedicadas a la Limpieza de Edificios y Locales, aprobadas por Orden de 15 de febrero de 1975, publicada en el B.O.E. de 20 del mismo mes y año.

#### ARTICULO 3.º - Ambito personal

El presente Convenio será de aplicación a las empresas y trabajadores cuyas relaciones se regulaban por la citada Ordenanza.

#### ARTICULO 4.º - Vigencia, duración y denuncia

El presente Convenio entrará en vigor en la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia teniendo efectos económicos desde el día 1 de enero de 1998 hasta el día 31 de diciem-

bre de 1998. El Convenio queda denunciado por las partes desde el momento de su firma, sin necesidad de preaviso escrito.

#### ARTICULO 5.º - Salario

A los efectos de este Convenio, tiene naturaleza de salario el que para cada una de las categorías y con carácter de mensual bruto y referido a la jornada establecida en este Convenio, se fija en la tabla salarial anexa (columna de salario mes). Igualmente, tiene naturaleza de salario el complemento de antigüedad o plus complementario de éste y las gratificaciones extraordinarias que con devengo superior al mes se establecen en el presente Convenio. Por imperativo legal serán de cuenta de los trabajadores los descuentos de Seguridad Social e I.R.P.F. en los porcentajes correspondientes.

Tienen carácter extrasalarial y no sujetos a cotización de Seguridad Social las cantidades a percibir por los trabajadores con carácter de indemnizaciones o suplidos y en concreto el plus extrasalarial de locomoción y transportes.

En consecuencia de lo anterior la estructura de los conceptos económicos es la siguiente:

Conceptos salariales: Salario Mensual de Convenio, Complemento de antigüedad. Gratificaciones Extraordinarias. Otros.

Conceptos extrasalariales: Locomoción y Transportes. Otros.

#### ARTICULO 6.º - 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 o plus complementario de éste.

Los devengos de dichas gratificaciones serán para:

- a) Gratificación de verano en julio: del 1 de enero al 30 de junio.
- b) Gratificación de Navidad: del 1 de 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.

#### ARTICULO 7.º - Participación en beneficios

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 di-

ciembre del año en curso, pagaderas en el primer trimestre del año siguiente.

Previo acuerdo entre las empresas y los representantes legales de los trabajadores podrá acordarse el fraccionamiento de esta paga a lo largo de los doce meses del año.

#### ARTICULO 8.º - Antigüedad

Los trabajadores fijos comprendidos en el ámbito de aplicación de este Convenio que hubieran adquirido tal condición antes del 10 de enero de 1997 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 salario base establecido en este Convenio correspondiente a la categoría profesional 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 del 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 licencias retribuidas de incapacidad laboral transitoria 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.

Los trabajadores que adquieran la condición de fijos desde el 11 de enero de 1997 no devengarán durante tres años complemento de antigüedad.

Como plus complementario a partir del inicio del cuarto año percibirán la cantidad de 650 pesetas mensuales que se incrementarán en la misma cuantía al inicio de cada nueva anualidad.

#### ARTICULO 9.º - Recibo de salario

El recibo de salario detallará por separado todos los ingresos a

percibir por el trabajador y su suma y las deducciones legal o convencionalmente establecidas y su suma; siendo el resultado final el neto a percibir.

Asimismo deberá aparecer igualmente la base de cotización correspondiente, la clasificación profesional del trabajador, la antigüedad o plus compensatorio, nombre del trabajador y denominación de la empresa, NIF de ambos y números de la Seguridad Social de la Empresa.

#### ARTICULO 10.º - Vacaciones

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales.

Durante el mes de diciembre de cada año se confeccionará el calendario de vacaciones del personal de cada empresa, según las necesidades de las mismas, oídos a los representantes de los trabajadores.

El personal que disfrute las vacaciones reglamentarias en julio y diciembre, se le anticipará el importe de la gratificación extraordinaria correspondiente.

En las ferias y fiestas, como máximo una al año y durante 3 días, también como máximo, así como durante los días 24 y 31 de diciembre, los trabajadores tendrán derecho a reducir su jornada a la mitad. Empresa y trabajadores se pondrán de acuerdo con el ánimo de adelantar la jornada y procurar la tarde libre, siempre que sea posible y cubriendo las necesidades del servicio.

El mismo horario regirá durante las fiestas de carnaval durante un máximo de tres días.

En todo caso el personal incluido dentro del ámbito del presente Convenio, incluido el que ingrese en el transcurso del año, deberá disfrutar sus vacaciones o la parte proporcional que le corresponda, antes del 31 de diciembre de cada año.

Asimismo, el cómputo de las vacaciones de los trabajadores nunca podrá iniciarse en día no laborable.

#### ARTICULO 11.º - Jornada de trabajo

Se establece una jornada de trabajo de 38 horas efectivas semanales, tanto para la jornada partida como para la jornada continuada. Las horas extraordinarias que hayan de realizarse por necesidad de servicio y previa autorización de la Dirección Provincial de Trabajo, se abonarán con un incremento del 75% sobre las horas normales más antigüedad, siendo éstas reflejadas en las nóminas de salario. Dicha jornada equivale en cómputo anual a 1.730 horas.

**ARTICULO 12.º - Descanso semanal**

El trabajador que realice servicios en domingo y su descanso semanal coincida con un día festivo, tendrá derecho a otro día de descanso.

**ARTICULO 13.º - 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 que será igual para todos los niveles y cuya cantidad se fija en 7.000 ptas./mes durante el año 1998. Dicho plus será satisfecho únicamente en los meses efectivos de trabajo en jornada normal, sin que corresponda, por tanto, su abono, en los meses de vacaciones, en los periodos de baja por enfermedad, o en el caso de licencias retribuidas. En lo referente a 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.

El trabajador que no realice la jornada completa percibirá la parte proporcional de dicho plus.

**ARTICULO 14.º - Subrogación o adscripción del personal**

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

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

Esta adscripción se regirá por las siguientes normas:

1.—Cuando una empresa en la que viniese realizándose 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 hubiese venido prestando servicios al contratista concesionario, si la limpieza la realizase con trabajadores de su plantilla, y, por el contrario, deberá incorporarlos a la misma, si para el repetido servicio de limpieza, hubiere de contratar nuevo personal.

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

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

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

La empresa entrante, de acuerdo con la normativa vigente, quedará eximida de cualquier responsabilidad por descubierto en las cotizaciones o prestaciones a cargo de la empresa saliente, siendo responsable solidario con esta última el empresario principal o contratante del servicio de limpieza.

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

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

El personal contratado interinamente para la sustitución de trabaja-

dores a que se refiere el párrafo anterior, pasará a la nueva empresa adjudicataria hasta el momento de la incorporación de éstos.

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

De ningún modo se producirá la adscripción del personal en el supuesto de que el contratista realice la primera limpieza y no haya suscrito contrato de mantenimiento.

2.—La empresa entrante comunicará a la saliente la adjudicación de la contrata y fecha de su toma de posesión y la empresa saliente estará obligada a modificar a la entrante mediante telegrama o acta notarial, su cese en el servicio, así como la relación nominal del personal que debe ser absorbido, incluyendo a los trabajadores que por encontrarse en situación de suspensión del contrato de trabajo, eventualmente pudieran llegar a instar su reincorporación al mismo centro.

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

A requerimiento de la nueva empresa adjudicataria, la empresa saliente estará obligada a acreditar documentalmente que se halla al corriente de sus obligaciones respecto al personal transferido, mediante la exhibición de los finiquitos o liquidaciones finales y las nóminas y boletines de cotización de la Seguridad Social, correspondientes a los tres últimos meses.

3.—El presente artículo será de obligado cumplimiento para las partes a quienes vincula (empresario principal, empresa cesante, nuevo adjudicatario y trabajador).

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

#### ARTICULO 15.º - Clasificación del personal

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales o reglamentarias de general aplicación.

#### ARTICULO 16.º - Jubilación

Las empresas afectadas por este Convenio en el caso de que un trabajador se acoja a la jubilación a los 64 años con el cien por

cien de 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 trabajador y nunca de manera unilateral, podrán 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.

#### ARTICULO 17.º - Incapacidad laboral transitoria

En caso de accidente laboral las empresas completarán las prestaciones de I.L.T. de la Seguridad Social hasta totalizar el 100 por 100 del salario desde el primer día de producirse el evento.

En los casos de enfermedad común o accidente no laboral las empresas completarán las prestaciones de I.L.T. de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 del salario, en los supuestos que a continuación se detallan y durante el tiempo que también se expresa:

Cuando se precise hospitalización del trabajador enfermo se completarán a cargo de la empresa las prestaciones de I.L.T. en la forma señalada anteriormente, desde el día de la baja durante la permanencia del trabajador en el centro sanitario y durante un máximo 60 días, una vez abandonado éste, en concepto de convalecencia.

#### ARTICULO 18.º - Derechos sindicales

A) Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

B) Las empresas reconocen el derecho de los trabajadores afiliados a un sindicato a celebrar reuniones, recaudar 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 se disponga de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que sea distribuida fuera de las horas de trabajo, sin que en todo caso el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo productivo.

D) Las empresas pondrán un tablón de anuncios a disposición de los sindicatos debidamente implantados en la empresa.

E) Los delegados de personal y miembros de comité de empresa gozarán de un incremento de 5 horas sobre el máximo establecido en las disposiciones legales para el ejercicio de sus funciones sindicales.

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 delegados de personal o miembros del comité de empresa como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos que afecten a la empresa donde presten sus servicios.

F) El trabajador justificará ante la empresa documentalmente las horas sindicales que consuma.

G) Cuotas sindicales: A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en 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 en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a la que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

Las empresas efectuarán las antedichas detracciones salvo indicación en contrario durante el periodo de un año. La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa si la hubiera.

H) La empresa reconocerá a sus trabajadores el derecho a 4 horas, con cargo a la misma, durante el periodo comprendido entre el inicio de la negociación del Convenio y su aprobación para informar de la marcha del proceso de negociación colectiva.

I) Quienes ostenten cargos electos a nivel provincial, autonómicos o estatal en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho a la excedencia forzosa con derecho a la reserva del puesto de trabajo y a cómputo de su antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo incorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha de su cese.

#### ARTICULO 19.º - Reconocimiento médico

Las empresas afectadas por este Convenio se comprometen a facilitar a su trabajadores un reconocimiento médico anual.

Si por el trabajador se optase por efectuar el reconocimiento previsto en el párrafo anterior en el Gabinete Provincial de Seguridad e Higiene en el Trabajo, las empresas estarán obligadas a darle el

oportuno permiso y serán de cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento y el tiempo que se invierta en el reconocimiento se considerará como de trabajo efectivo.

#### ARTICULO 20.º - Licencia retribuida

El trabajador afectado por el presente Convenio tendrá derecho a una licencia con sueldo en los casos que a continuación se detallan y durante el número de días que también se indica para cada uno de ellos:

A) Muerte del cónyuge, padres, hijos o hermanos del trabajador o cónyuge: 3 días de licencia que podrán ampliarse 3 días más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.

B) Muerte de tíos, primos o sobrinos del trabajador: 1 día de licencia.

C) Enfermedad grave del cónyuge, padres o hijos: 2 días de licencia que podrán ampliarse hasta 2 días más cuando el trabajador necesite desplazarse al efecto.

En los casos de alumbramiento de la esposa: 3 días de licencia que podrán ampliarse 2 días más si el hecho se produce fuera de la ciudad de residencia del trabajador.

En los casos de disconformidad entre empresa y trabajador sobre la interpretación del concepto de enfermedad grave, ambas partes se someterán al arbitrio de la Comisión Paritaria del Convenio.

D) Por traslado del domicilio habitual: 1 día de licencia.

E) Por matrimonio: 15 días naturales de licencia.

En los casos no previstos en la Ley y no mencionados anteriormente se estará a lo dispuesto en las normas legales vigentes.

En los casos de licencia por matrimonio, si así lo solicita el trabajador, ésta deberá ser prolongada con la vacación anual que éste tenga devengada.

#### ARTICULO 21.º - Prendas de trabajo

Las partes firmantes del presente Convenio se remiten en este punto a lo previsto en el artículo 69 de la antigua Ordenanza Laboral para las empresas dedicadas a la limpieza de edificios y locales, aprobada por Orden de 15 de febrero de 1975.

En caso de necesidad y previo acuerdo entre el trabajador y la empresa, se facilitará al operario afectado una tercera prenda.

#### ARTICULO 22.º - Protección a la maternidad

En aquellos centros de trabajo donde simultáneamente presten sus

servicios dos o más trabajadores se procurará, si las condiciones del centro lo permiten, facilitar a las operarias embarazadas el puesto de trabajo más adecuado a su situación mientras éste dure.

En lo referente a la protección a la maternidad se estará a lo dispuesto en la Ley y Reglamento de Prevención de Riesgos Laborales, así como a cualquier otra disposición reguladora de la misma.

#### ARTICULO 23.º - Póliza de seguro colectivo

Las empresas afectadas por el presente Convenio concertarán, en el plazo de 60 días como máximo desde la publicación del mismo en el Boletín Oficial de la Provincia 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 tres millones doscientas catorce mil pesetas (3.214.000 ptas.) por parte de los herederos legales o beneficiarios del trabajador.

#### ARTICULO 24.º - Faltas y sanciones

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen a continuación.

A partir de este acuerdo, los convenios colectivos de ámbito territorial inferior no podrán regular cuestiones relativas al régimen de faltas y sanciones, sino que deberán trasladar las propuestas que tengan sobre la materia a la Comisión Negociadora de este Estatuto General para la Limpieza a fin de que ésta efectúe, en su caso, la correspondiente regulación general.

Las faltas prescribirán en los plazos y condiciones previstos en las disposiciones de carácter general. Asimismo, el régimen de garantías aplicable será el establecido en la Ley General.

#### GRADUACION DE LAS FALTAS

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas se clasificarán atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, así como a las circunstancias concurrentes en leves, graves y muy graves.

#### FALTAS LEVES

1.—De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el periodo de un mes, inferior a 30 minutos, sin que exista causa justificada.

2.—El abandono sin causa justificada del puesto de trabajo aunque sea por breve tiempo.

3.—No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o circunstancias personales que puedan afectar a su relación y obligaciones con la empresa en el plazo de 5 días después de haberlo efectuado.

4.—Las discusiones con los compañeros de trabajo en las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral. Si tales discusiones tuvieran lugar en presencia de público, podrán ser consideradas, según los casos, como faltas graves o muy graves.

5.—Faltar un día al trabajo sin autorización o causa justificada.

6.—No entregar o enviar en tiempo oportuno los partes de alta, baja o confirmación en caso de incapacidad temporal o los documentos que justifiquen la ausencia al trabajo.

7.—Comer durante las horas de trabajo, excepto en el tiempo destinado al descanso.

8.—Falta de aseo y limpieza personal.

9.—Pequeños descuidos en la conservación de material y falta de aviso sobre los defectos del mismo.

#### FALTAS GRAVES

1.—Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un periodo de treinta días.

2.—Faltar dos días al trabajo durante un periodo de treinta días sin causa justificada. Bastará una sola falta cuando se hubiera de relevar a un compañero.

3.—La desobediencia a los superiores en cualquier asignación de trabajo o materia que sean propios del servicio. Si la desobediencia supone quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se deriva perjuicio notorio para la empresa, se considerará como falta muy grave.

4.—Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa sin la oportuna autorización.

5.—El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada que ocasione perjuicio a la empresa, pueda ser causa de accidente o perturbe el trabajo de los demás trabajadores/as. La falta podrá ser considerada como muy grave, según la trascendencia del caso.

6.—No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o a terceros.

7.—La negligencia, desidia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.

- 8.—Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio.
- 9.—La simulación de enfermedad o accidente.
- 10.—Simular la presencia de otro trabajador.
- 11.—No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o las obligaciones fiscales. La falta maliciosa en estos casos será considerada como falta muy grave.
- 12.—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.
- 13.—La reincidencia en falta leve, excluidas las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, habiendo mediado amonestación escrita.

#### FALTAS MUY GRAVES

- 1.—Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en un periodo de seis meses o veinte en un año.
- 2.—Faltar al trabajo más de dos días durante un periodo de 30 días sin causa justificada.
- 3.—Hacer desaparecer, inutilizar o causar intencionadamente desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos o cualquier otro objeto o documentos de la empresa.
- 4.—Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, de sus trabajadores o de los representantes de los trabajadores y revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligatoria.
- 5.—Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados y a sus familiares.
- 6.—El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto de efectos de la empresa como de los compañeros de trabajo o de cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.
- 7.—La condena por delito en el orden penal.
- 8.—La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o de los clientes.
- 9.—La embriaguez habitual y la toxicomanía.

- 10.—Causar accidente grave por negligencia.
- 11.—Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
- 12.—La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo.
- 13.—Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- 14.—El acoso sexual.
- 15.—La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los últimos seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción, confirmada por la autoridad competente o no recurrida.
- 16.—Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
- 17.—La alteración o permuta de turnos o trabajos sin autorización de la dirección de la empresa.

#### SANCIONES: APLICACION

Las sanciones que las empresas podrán imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

##### 1.—Por faltas leves:

- \* Amonestación verbal.
- \* Amonestación por escrito.
- \* Suspensión de empleo y sueldo por un día.

##### 2.—Por faltas graves:

- \* Suspensión de empleo y sueldo de dos días hasta un mes.

##### 3.—Por faltas muy graves:

- \*Suspensión de empleo y sueldo de un mes y un día a tres meses.
- \*Despido.

#### DISPOSICION ADICIONAL

Las partes firmantes del presente Convenio hacen constatar que las condiciones pactadas en el mismo suponen, teniendo en cuenta todos los conceptos y deslizamientos, incremento de la masa salarial de los trabajadores del 4,35 por 100 para 1998.

#### DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA

Las diferencias económicas que resulten de las condiciones pac-

tadas en el presente Convenio desde el día 1 de enero de 1998 hasta la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, serán abonadas por las empresas a sus trabajadores antes del 1 de octubre de 1998. Aquellos trabajadores que cesaran en su actual empresa antes de la fecha señalada y percibieran liquidación, percibirán con ésta los atrasos del Convenio.

#### DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA

En lo no dispuesto en el presente Convenio se estará a lo establecido en la Ordenanza Laboral del sector que se mantendrá como derecho supletorio pactado aún cuando fuere derogada durante la vigencia de este Convenio, hasta que sea sustituida por un acuerdo marco con carácter nacional.

<b>CATEGORÍAS</b>	<b>Salario Base Mes 1997</b>	<b>Salario Base Mes 1998</b>	<b>Salario Anual 1998</b>
<b>DIRECTOR</b>	115.627 Pts	118.517 Pts	1.777.760 Pts
<b>DIRECTOR COMERCIAL</b>	109.699 Pts	112.441 Pts	1.686.616 Pts
<b>DIRECTOR ADMINISTRATIVO</b>	109.699 Pts	112.441 Pts	1.686.616 Pts
<b>JEFE DE PERSONAL</b>	109.699 Pts	112.441 Pts	1.686.616 Pts
<b>JEFE DE COMPRAS</b>	109.699 Pts	112.441 Pts	1.686.616 Pts
<b>JEFE DE SERVICIO</b>	109.699 Pts	112.441 Pts	1.686.616 Pts
<b>TITULADO GRADO SUPERIOR</b>	106.737 Pts	109.406 Pts	1.641.084 Pts
<b>TITULADO GRADO MEDIO</b>	103.768 Pts	106.363 Pts	1.595.440 Pts
<b>TITULADO GRADO LABORAL</b>	100.805 Pts	103.325 Pts	1.549.876 Pts
<b>JEFE ADMINISTRATIVO 1ª</b>	100.805 Pts	103.325 Pts	1.549.876 Pts
<b>JEFE ADMINISTRATIVO 2ª</b>	97.840 Pts	100.286 Pts	1.504.296 Pts
<b>CAJERO</b>	91.910 Pts	94.208 Pts	1.413.121 Pts
<b>OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO</b>	88.949 Pts	91.173 Pts	1.367.588 Pts
<b>OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO</b>	85.983 Pts	88.133 Pts	1.321.992 Pts
<b>AUXILIAR ADMINISTRATIVO</b>	80.223 Pts	82.228 Pts	1.233.427 Pts
<b>TELEFONISTA</b>	79.795 Pts	81.790 Pts	1.226.846 Pts
<b>ASPIRANTE</b>	49.434 Pts	50.670 Pts	760.051 Pts
<b>COBRADOR</b>	79.795 Pts	81.790 Pts	1.226.846 Pts
<b>ENCARGADO GENERAL</b>	96.938 Pts	99.361 Pts	1.490.421 Pts
<b>ENCARGADO DE ZONA</b>	93.593 Pts	95.933 Pts	1.438.988 Pts
<b>ENCARGADO DE SECTOR</b>	91.587 Pts	93.877 Pts	1.408.153 Pts
<b>ENCARGADO DE EDIFICIO</b>	88.994 Pts	91.219 Pts	1.368.284 Pts
<b>RESPONSABLE DE EQUIPO</b>	81.047 Pts	83.073 Pts	1.246.100 Pts
<b>ORDENANZA</b>	79.795 Pts	81.790 Pts	1.226.846 Pts
<b>ALMACENERO</b>	79.795 Pts	81.790 Pts	1.226.846 Pts
<b>LISTERO</b>	79.795 Pts	81.790 Pts	1.226.846 Pts
<b>VIGILANTE</b>	79.795 Pts	81.790 Pts	1.226.846 Pts
<b>BOTONES</b>	49.434 Pts	50.670 Pts	760.051 Pts
<b>ESPECIALISTA</b>	81.734 Pts	83.778 Pts	1.256.668 Pts
<b>PEON ESPECIALIZADO</b>	81.386 Pts	83.420 Pts	1.251.305 Pts
<b>LIMPIADORA/A</b>	79.795 Pts	81.790 Pts	1.226.846 Pts
<b>CONDUCTOR LIMPIADOR</b>	81.734 Pts	83.778 Pts	1.256.668 Pts
<b>OFICIAL DE OFICIOS VARIOS</b>	81.734 Pts	83.778 Pts	1.256.668 Pts
<b>AYUDANTE</b>	79.795 Pts	81.790 Pts	1.226.846 Pts
<b>PEON</b>	79.795 Pts	81.790 Pts	1.226.846 Pts
<b>APRENDIZ</b>	49.434 Pts	50.670 Pts	760.051 Pts