

## II. Administración Civil del Estado

### 2. Direcciones provinciales de Ministerios

Número 16536

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

##### Dirección Provincial de Murcia

#### Ordenación Laboral. Convenios Colectivos. Exp. 62/1994

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de la Región de Murcia de ámbito Provincial, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 23-11-1994, y que ha tenido entrada en esta Dirección Provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales, con fecha 1-12-1994, de 10 de marzo, por la que se aprobó el Estatuto de los Trabajadores, así como por las Instrucciones recibidas de la Dirección General de Trabajo, de fecha 11 de septiembre de 1985.

Esta Dirección Provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales

#### ACUERDA

**Primero:** Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de esta Dirección Provincial, con fecha 1-12-1994, y notificación a la Comisión Negociadora del mismo.

**Segundo:** Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

El Director Provincial, José Antonio Gallego Iglesias.

#### CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA REGIÓN DE MURCIA AÑO 1994

##### Artículo 1.—Ámbito territorial

El presente convenio será de aplicación a todas las empresas que realizan su actividad en la Región de Murcia, de acuerdo con los límites territoriales actuales, sean cual fuere su domicilio social.

##### Artículo 2.—Ámbito personal y funcional

El presente convenio afecta a todos los trabajadores cuya actividad esté incluida en la limpieza de edificios y locales dentro de la Región de Murcia, tal como queda señalado en el artículo anterior.

##### Artículo 3.—Duración y vigencia

La duración del presente convenio será de un año, comenzando el 1 de enero de 1994 y finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 1994.

##### Artículo 4.—Denuncia y prórroga

El presente convenio se podrá denunciar por cualquiera de las partes que ostenten representatividad legal para ello, con una antelación de un mes a su vencimiento.

En caso de no ser denunciado, se prorrogará tácitamente, por períodos anuales, siendo el incremento salarial para años sucesivos el I.P.C. nacional real del año anterior, incrementado en dos puntos por ciento (2%), sin que sufra modificación el resto del convenio.

La negociación del nuevo convenio se iniciará en la primera semana de diciembre del año en que medie denuncia expresa.

##### Artículo 5.—Condiciones más beneficiosas

Se respetarán las condiciones más beneficiosas, tanto económicas como sociales o de cualquier otra índole que, con carácter personal o colectivo, tengan establecidas las empresas a favor de sus trabajadores al entrar en vigor este convenio, en lo que exceda de lo pactado en el mismo.

##### Artículo 6.—Antigüedad

El presente convenio establece la siguiente antigüedad:  
1 año, 2%; 2 años, 4%; 3 años, 6%; 4 años, 8%; 5 años, 10%; 6 años, 12%; 7 años, 14%; 8 años, 16%; 9 años, 18%; 10 años, 20%; 11 años, 22%; 12 años, 24%; 13, 14 y 15 años, 25%; 16 años, 32%; 17 años, 34%; 18 años, 36%. Para las nuevas contrataciones indefinidas, fijas de plantilla o de centro que se hagan a partir del 1 de enero de 1990, la antigüedad será por trienios y hasta el límite legal establecido con incrementos del cinco por ciento.

Los complementos de antigüedad se calcularán sobre el salario base y se abonará desde el mismo día en que se cumpla la misma.

La base del cálculo de antigüedad para el año 1994 será la de las tablas salariales del año 1993. A partir de enero de 1995 se restablece la situación anterior a esta fórmula, entendiéndose que esta hace referencia a la antigüedad del año 1995, calculándose sobre los salarios pactados del año 1994, sin que esto afecte al año 1994. Se redactarán las oportunas tablas salariales.

##### Artículo 7.—Jornada

La jornada laboral para el año 1994, será de 39 horas semanales de trabajo efectivo

Se establece un descanso de 30 minutos diarios dentro del cómputo de la jornada continua, que se considerará como efectivamente de trabajo.

**Artículo 8.—Calendario laboral**

Los representantes legales de los trabajadores y la dirección de la empresa confeccionarán el Calendario Laboral Anual, adjuntando copia del mismo a la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social.

El Calendario Laboral reflejará los descansos semanales y los 14 festivos del año.

En aquellos casos en que por las peculiaridades del servicio no fuese posible su descanso serán compensados de mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores o sus representantes legales.

**Artículo 9.—Día del Patrón**

Las empresas afectadas por el presente convenio, el día 3 de noviembre, abonarán a sus trabajadores sobre la retribución ordinaria, una gratificación extraordinaria consistente en un día de salario real. Si el trabajador prefiriese descansar podrá hacerlo a lo largo del año, preavisando con cinco días de antelación en caso de coincidencia tendrán opción preferente por orden de petición.

**Artículo 10.—Economato**

A los trabajadores asociados o que se asocien a economatos se les abonará por las empresas el 50% de la cuota mensual, previa presentación por éste mensualmente del carnet de afiliado o similar.

**Artículo 11.—Póliza de seguro.**

Las empresas afectadas por el presente convenio estarán obligadas a extender una póliza de seguro colectivo para los trabajadores. Dicha póliza cubrirá los riesgos de invalidez permanente total o absoluta para la profesión habitual y muerte. Todos ellos derivados de accidente laboral y que cobrarán sus herederos o beneficiarios o el propio trabajador.

La aportación bruta para cubrir estos riesgos de las empresas, será de 850 pesetas por trabajador y año. La póliza y su cuantía entrará en vigor el día de la firma de este convenio y su duración será hasta la firma del nuevo convenio. Las empresas asumirán el riesgo anteriormente señalado en caso de no suscribir póliza alguna, y a partir de la fecha señalada se indemnizará al trabajador, herederos o beneficiarios, en la cuantía de 1.030.000,- de pesetas en caso de producirse el evento asegurado. Se entregará copia de la póliza a los Comités de Empresa o Delegados de Personal.

**Artículo 12.—Jubilación**

1º) Los trabajadores podrán jubilarse a los 64 años, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto-Ley 1.194/1985 de 17 de julio.

2º) Los trabajadores que con 5 años de antigüedad en la empresa causen baja por jubilación voluntaria, se les abonará

por las mismas las siguientes cantidades según las edades y baremos siguientes:

Año 1994:

60 años: 191.670,- pesetas.

61 años: 164.288,- pesetas.

62 años: 136.907,- pesetas.

63 años: 123.215,- pesetas.

64 años: 102.679,- pesetas.

La solicitud de jubilación voluntaria en estos casos, deberá realizarse dentro del primer trimestre de la concesión de la contrata del servicio de limpieza del centro en el que el trabajador preste sus servicios, o bien dentro de los tres meses siguientes a la renovación de los contratos.

3º) A los 65 años y en el mismo supuesto anterior se le abonarán 80.091 pesetas para el año 1994.

4º) En el supuesto de invalidez permanente en grado de incapacidad permanente total o absoluta, no derivada de accidente laboral, y siempre que el trabajador tenga en la empresa cinco o más años de antigüedad, se le abonará las mismas cantidades que en el apartado tercero.

5º) Todas las indemnizaciones anteriormente reseñadas en los puntos 1º), 2º) y 3º) se entiende para jornada completa. Para los de tiempo parcial, se entenderá proporcional al número de horas trabajadas anualmente.

6º) Se recomienda la jubilación parcial con arreglo al Real Decreto 1.991/84.

**Artículo 13.—Complemento por incapacidad laboral transitoria.**

Todos los trabajadores regidos por este convenio en situación de incapacidad laboral transitoria, motivada por accidente laboral, internamiento sanatorial o intervención quirúrgica, percibirán de las empresas la diferencia entre la prestación de la entidad aseguradora y el 100% de la base ordinaria de cotización hasta el final del proceso. En los casos de I.L.T. derivada de enfermedad común, la empresa abonará al trabajador la diferencia entre la prestación de la entidad aseguradora y el 80% de la base reguladora hasta el día 21 desde el comienzo de la enfermedad. Esta diferencia será del 100% a partir del día 21 hasta el término de esta situación de I.L.T. A estos efectos, se entenderá por base reguladora, el salario base más antigüedad, más plus de asistencia, más la prorrata de las pagas extras.

**Artículo 14.—Proximidad de maternidad**

Las trabajadoras que se encuentren en esta situación, realizarán trabajos que requieran menor esfuerzo físico, así como se evitará que realicen trabajos que puedan presentar peligros de toxicidad, contagio, etc., a partir del segundo mes de embarazo, previa comunicación a la empresa.

**Artículo 15.—Plantillas**

Las empresas afectadas por el presente convenio, quedarán obligadas ante la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social a remitir en el plazo de tres meses, contados a partir de su publicación en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia", relación del personal señalando el número total de sus trabajadores que comprendan cada categoría profesional con la separación y especificación por grupos. Se facilitará a los Delegados de Personal y, en su caso, al Comité de Empresa, a solicitud de los mismos, copias de los impresos TC1 y TC2.

**Artículo 16.—Ingresos y ascensos**

El ingreso del personal en las empresas se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de colocación y de las del presente convenio.

Los reglamentos de régimen interior señalarán los requisitos y condiciones que, sin vulnerar las disposiciones generales, hayan de reunir quienes aspiren a las distintas categorías o cargos que tengan establecidos y señalarán, en su caso, exámenes de prueba de aptitud, méritos o títulos precisos.

Para la provisión de las plazas de trabajadores fijos que se oferten en las empresas, se establecerá un turno por el que de cada tres plazas, dos de ellas se cubrirán exclusivamente por personal que anteriormente hubiese mantenido contratos de carácter temporal con la empresa.

**Artículo 17.—Licencias**

Todos los trabajadores tienen derecho a disfrutar licencias retribuidas en los siguientes casos:

a) Por matrimonio, 16 días.

b) Por alumbramiento del cónyuge, 3 días laborales si es en la misma localidad, y 5 días si se produjera fuera de la localidad, entendiéndose por localidad lo que especifica el artículo 21 de la Ordenanza Laboral del Sector.

c) Por muerte del cónyuge, ascendientes o descendientes directos, 3 días laborales: suegros, hermanos o hermanos políticos, 2 días laborales, y 5 días laborales en las mismas circunstancias que en el apartado anterior, en relación con producirse el hecho dentro o fuera de la localidad.

d) Por enfermedad grave de padres, hijos, hermanos, cónyuges, 3 días laborales si es en la misma provincia, y 6 días laborales si tuviera que trasladarse a otra provincia.

e) Para el cumplimiento de deberes públicos, el tiempo necesario, previa justificación.

f) Para exámenes el tiempo necesario, previo aviso y posterior justificación.

g) Para el traslado de vivienda, 2 días naturales.

h) Por matrimonio de hijos o hermanos, 1 día.

i) La mujer trabajadora tendrá derecho, al menos, a un período de descanso laboral de 7 semanas antes del parto y 9 semanas después del parto. El período post-natal será en todo caso obligatorio; a él podrá sumarse, a petición de la interesada, el tiempo no disfrutado antes del parto.

j) Las trabajadoras tendrán derecho a una hora diaria de descanso en su trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, cuando lo destinen a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. La trabajadora, por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral normal en una hora, con la misma finalidad.

k) Para la visita al médico especialista o para análisis clínicos, rayos X o cualquier otra prueba que tenga que acudir el propio trabajador, así como la visita al médico de cabecera iniciadora de estos procesos, el trabajador disfrutará de permiso retribuido. Deberá justificar en todo caso a la empresa, la asistencia a las visitas y pruebas indicadas.

**Artículo 18.—Servicio militar**

El trabajador que se incorpore a filas con carácter obligatorio o voluntario, y en este último caso por el tiempo mínimo obligatorio, tendrá reservado su puesto de trabajo en la empresa mientras permanezca en el mismo y dos meses más, pasados los cuales sin haber solicitado el reingreso por escrito a la empresa, se entenderá rescindido la relación laboral. Se computará todo el tiempo de permanencia en el servicio militar a efectos de antigüedad. Durante el tiempo de permanencia en filas el trabajador tendrá derecho a percibir las pagas extraordinarias en julio y Navidad. En caso de permiso militar, siempre y cuando lo autorice la Superioridad por escrito, se le facilitará trabajo en la empresa.

**Artículo 19.—Excedencias**

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su duración. Se concederá por la designación o elección para un cargo público o sindical de carácter provincial o estatal que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado por escrito dentro del mes siguiente al cese de dicho cargo.

Con independencia de lo que la legislación vigente establece en cuanto a las excedencias forzosas, los trabajadores tendrán derecho a solicitar excedencia con derecho a ella, siempre que reúnan y cumplan las siguientes condiciones:

Hacer la solicitud con dos meses de antelación a la iniciación de la misma, tener acreditado un año de antigüedad en la empresa y que el período de excedencia no sea inferior a un año ni superior a cinco años. La solicitud de reingreso, que será obligatoria para las empresas, se comunicará por escrito y con preaviso de dos meses al vencimiento, y las condiciones del mismo serán iguales a las que el trabajador tenía en el momento del inicio del disfrute del período de excedencia. El período de excedencia no se computará como antigüedad.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo menor de tres años, derecho que sólo podrá ejercer uno de los cónyuges.

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

Asimismo se especifica expresamente que la excedencia por lactancia se considera forzosa.

#### **Artículo 20.—Suplencia de vacantes**

Las empresas cubrirán desde el primer día las vacantes que se produzcan por vacaciones y desde el tercer día aquellas que causen por licencias, ILT derivada de enfermedad común, accidente laboral y permiso por maternidad.

#### **Artículo 21.—Movilidad y plantillas**

Dentro de los límites geográficos establecidos en la legislación laboral vigente, las empresas podrán trasladar sus trabajadores ateniéndose a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores, siempre que realicen su jornada laboral en un mismo centro, no podrán ser trasladados definitivamente a un centro de trabajo fuera de su localidad, entendiendo por tal lo dispuesto en la Ordenanza Laboral, salvo pacto en contrario.

#### **Artículo 21 bis.—Turnos de trabajo.**

Los turnos de trabajo serán rotativos, salvo que los trabajadores estén de acuerdo con los turnos fijos.

#### **Artículo 22.—Prendas de trabajo.**

Se facilitará a todos los trabajadores dos juegos de uniformes al año, uno en el mes de abril y otro en el mes de octubre, siendo los representantes legales de los trabajadores, quienes con sus respectivas empresas acuerden el tipo y componentes de dichos uniformes; la composición mínima de las prendas de trabajo será: bata, pantalón y camisa o buzo, calzado si las condiciones del puesto de trabajo así lo requiere, según las normas de Seguridad e Higiene. A partir de primeros de enero del año 1993, las empresas dentro de la dotación de ropa de trabajo incluirán en ellas el calzado adecuado para el tipo de trabajo a realizar.

A los trabajadores de nueva contratación se les hará entrega de dos uniformes al iniciarse su relación laboral, y no se le entregarán otros dos uniformes hasta transcurrido un año desde la fecha de ingreso.

#### **Artículo 23.—Control de seguridad e higiene**

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, en todo lo que se establece sobre Seguridad e Higiene, que es com-

petencia de los Comités de Seguridad e Higiene o Delegados de Prevención.

Serán funciones de dicho Comité, además de las previstas, revisar y exigir de la dirección todo aquello que sea necesario para la eliminación de cualquier peligro y mejora de las condiciones de trabajo. Las empresas vendrán obligadas a facilitar todo aquello que por esta razón sea solicitado por los representantes de los trabajadores; en caso de desacuerdo se estará a lo dispuesto por la Autoridad competente.

#### **Artículo 24.—Revisiones médicas**

Con carácter obligatorio las empresas efectuarán una revisión médica anual de sus trabajadores en el Gabinete de Seguridad e Higiene o en un centro clínico, por personal facultativo; en ningún caso se realizarán en furgones o vehículos.

La revisión consistirá en las siguientes pruebas:

1. Confección de un historial médico-laboral.
2. Toma de datos antropométricos.
3. Presión arterial y pulso.
4. Explotación clínica dirigida en relación con el puesto de trabajo.
5. Control audiométrico.
6. Control visual (lejano, cerca).
7. Radio-fotosenación.
8. Expirometría (en aquellos trabajadores expuestos en ambiente pulvígeno).
9. Electrocardiograma a todo trabajador mayor de 50 años o en aquellos que en la exploración clínica se ponga de manifiesto alteraciones cardíacas.
10. Pruebas en sangre y orina de tipo estándar recuento V.S.O.
11. Pruebas analíticas especiales para aquellos trabajadores que estén sometidos a un riesgo determinado.

El resultado de la revisión se le notificará por escrito al trabajador. El tiempo necesario para realizar la mencionada revisión, así como el necesario para el desplazamiento de la misma, será considerado como tiempo efectivo dentro de la jornada laboral.

En aquellos puestos de trabajo donde pueda existir la posibilidad de contagio infeccioso, a petición de cualquiera de las partes y una vez dictaminado por el Gabinete de Seguridad e Higiene en el Trabajo, las revisiones médicas serán semestrales y se adoptarán las medidas que dictamine dicho Gabinete.

#### **Artículo 25.—Garantías sindicales**

Todas las empresas afectadas por el presente Convenio estarán obligadas a reconocer un máximo de 28 horas mensuales retribuidas a sus Delegados de Personal o miembros de Comité de Empresa. Estas horas podrán ser acumuladas en un mínimo del 60% de las personas antes mencionadas, computándose las fracciones como uno más. Estas horas se podrán utilizar para las funciones relacionadas con su cargo sindical, con justificación de tiempo utilizado y previa comunicación por escrito a las empresas del interesado con la antelación suficiente.

Con cargo a la reserva de horas, los representantes sindicales en las empresas dispondrán de las facilidades necesarias para informar a los trabajadores durante la jornada laboral. Dicha información se hará de forma que no paralice el proceso productivo.

No se incluirá en el cómputo de las 28 horas el tiempo empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa exclusiva de la empresa, la colaboración en los órganos de participación, así como las empleadas en la negociación colectiva.

Aquellos delegados sindicales que tengan que utilizar las horas sindicales fuera de su jornada de trabajo habitual, estas les serán reducidas de su jornada de trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

Se faculta a la Comisión Paritaria de este convenio para que se pronuncie en los posibles casos en los que la subrogación de personal de una a otra empresa, afecte a representantes de los trabajadores.

#### **Artículo 26.—Información**

Las empresas afectadas por este convenio darán a sus Delegados de Personal o a su Comité de Empresa la información que éstos soliciten por escrito de tipo laboral que afecte a los trabajadores de la misma.

#### **Artículo 27.—Tablón de anuncios**

Las empresas facilitarán a sus trabajadores un tablón de anuncios independientemente del que puedan tener ellos en los locales de su propiedad.

#### **Artículo 28.—Vacaciones**

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio, disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas al salario base, antigüedad, plus de transporte y plus de asistencia.

Los turnos de vacaciones se programarán entre el Comité de Empresa o Delegados de Personal y la Dirección de la Empresa dentro de primer trimestre del año natural.

La duración de las vacaciones será de 27 días laborales, de los que al menos 19 laborales serán ininterrumpidos y se disfrutarán preferentemente en verano. La retribución que corresponda a las vacaciones las empresas las harán efectivas a sus trabajadores el día anterior al inicio al disfrute de las mismas, caso de no poder ser así, los trabajadores percibirán en concepto de anticipo la cantidad económica equivalente a los días que vayan a disfrutar.

#### **Artículo 29.—Retribuciones**

Componen el total de retribuciones el conjunto de percepciones salariales y devengos extrasalariales que percibe

el trabajador como consecuencia de su relación laboral con la empresa.

#### **Artículo 30.—Horas extraordinarias**

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

#### **Artículo 31.—Salario base**

El salario base es el que se especifica para las distintas categorías en la tabla salarial anexa.

#### **Artículo 32.—Pagas extraordinarias**

Se abonarán al trabajador las siguientes gratificaciones extraordinarias:

- a) 30 de junio, 30 días de salario base más antigüedad.
- b) 15 de septiembre, 16 días de salario base más antigüedad.
- c) 15 de diciembre, 30 días de salario base más antigüedad.
- d) 15 de marzo, 16 días de salario base más antigüedad, como participación en beneficios.

#### **Artículo 33.—Dietas**

Se establece el siguiente sistema de dietas:

- a) 1.117 pesetas, por hacer una comida fuera.
- b) 2.230 pesetas, por hacer una comida y una cena fuera.
- c) 3.406 pesetas, por dieta completa y pernoctar.

Todo ello salvo que la empresa contrate los servicios.

#### **Artículo 34.—Plus de transporte**

Se fija un plus de transporte por jornada completa de trabajo, cuya cuantía se determina en el anexo salarial adjunto y se pagará proporcionalmente al número de horas realmente trabajadas. Los días de falta al trabajo se descontará la parte proporcional que corresponda. Este plus no se percibirá en el caso de ILT o falta injustificada al trabajo. En caso de accidente laboral, internamiento sanatorial o intervención quirúrgica se percibirá el 100% de este plus durante los tres primeros meses.

#### **Artículo 34 bis.—Plus de asistencia**

Se fija un plus de asistencia por jornada completa de trabajo, cuya cuantía se determina en el anexo salarial adjunto y que se pagará proporcionalmente al número de horas realmente trabajadas. La cuantía de este plus se cotizará a la Seguridad Social.

#### **Artículo 35.—Incremento salarial**

Se fija un incremento salarial para el año 1994 del 3 por

ciento sobre el salario base del año 1993, aplicable a todos los conceptos económicos, reflejados en el articulado del presente convenio.

#### **Artículo 35 bis.**—Cláusula de revisión salarial

En el supuesto de superarse a 31 de diciembre de 1993, la previsión oficial del coste de la vida realizada para ese año por el Gobierno, la diferencia existente entre dicha previsión y el incremento real sobre el IPC se abonará por las empresas en el plazo de un mes a contar desde la firma de la actualización de las tablas salariales realizada por la Comisión Paritaria de este Convenio.

La previsión oficial es la previsión sobre el IPC que establece el Gobierno.

Esta cláusula de revisión salarial no se aplicará durante el período de vigencia del presente convenio.

#### **Artículo 36.**—Indemnización por finalización del contrato de trabajo.

Todos aquellos trabajadores que sean contratados temporalmente a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, percibirán en concepto de indemnización a la finalización de su contrato, los siguientes porcentajes sobre el total de las remuneraciones netas recibidas:

- Contratos de hasta doce meses, 10%
- Contratos de 12 meses, 7%.
- Contratos de 24 meses en adelante, 5%.

No serán de aplicación dichas indemnizaciones cuando los trabajadores hayan sido contratados temporalmente para sustituir al personal fijo de la empresa, ni en aquellos supuestos contratos para obra o servicio determinado de nuevos centros de trabajo.

#### **Artículo 37.**—Adscripción del personal

1º Al término de la concesión de una contrata de limpieza, los trabajadores de la empresa contratista saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones, siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

- a) Trabajadores en activo que presten sus servicios en dicho centro, sea cual fuera la modalidad de su contrato de trabajo, y que estén adscritos al centro de trabajo al menos durante dos meses antes del cese de la contrata.
- b) Trabajadores que en el momento de cambio de titularidad de la contrata se encuentren en situación de vacaciones, ILT, accidentados, en excedencia, en servicio militar o situación análoga, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro objeto de subrogación con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo.
- c) Trabajadores que, con contrato de interinidad, sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior.

d) Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencias del cliente se hayan incorporado al centro como consecuencia de la ampliación de la contrata.

2º Todos los supuestos anteriormente contemplados deberán acreditarse fehaciente y documentalmente por la empresa saliente a la entrante en el plazo de diez días hábiles, mediante los documentos que se detallan al final de este artículo.

El indicado plazo se contará desde el momento en que la empresa entrante comunique fehacientemente a la saliente a la Asociación Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de Murcia en Cartagena (Edificio COEC, calle Carlos III, nº 1) y a las Centrales Sindicales firmantes de este convenio, por ser nueva adjudicataria del servicio. De no cumplir este requisito, la empresa entrante, automáticamente y sin más formalidades, se subrogará en todo personal que presta sus servicios en el centro de trabajo.

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

3º Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicase que el trabajador realizara su jornada en dos centros de trabajo distintos, afectando a uno sólo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de las mismas gestionarán el pluriempleo legal del trabajador, así como el disfrute conjunto del período vacacional y del descanso semanal, abonándosele por la empresa saliente la liquidación; no implicaría el finiquito si continúa trabajando para la empresa.

4º La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento por las partes a las que vincula; la empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo en el caso de que la empresa adjudicataria del servicio suspendiese el mismo.

Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante:

Certificado del Organismo competente de estar al corriente en el pago de la Seguridad Social.

Fotocopia de los TC1 y TC2 de la cotización a la Seguridad Social de los últimos meses.

Relación del personal en la que se especifique:

Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, modalidad de su contratación y fecha del disfrute de sus vacaciones.

Copia de los documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en la que se haga constar

que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio como nueva titular.

En lo no previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en esta materia en el artículo 44 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 38.—Reconversión**

Se negociará entre cada empresa y Comité de Empresa la futura reconversión de plantilla de cada centro de trabajo.

#### **Artículo 39.—Plus de plazas de abastos**

Se fija este plus en una cuantía de 4.389,- pesetas lineales y mensuales por jornada completa de trabajo para aquellos trabajadores que desarrollen su actividad en plazas o mercados; se abonará proporcionalmente al número de horas realmente trabajadas.

#### **Artículo 40.—Contratos de trabajo**

Todos los contratos pactados incluirán la cláusula de respeto a las condiciones de Convenio Colectivo.

Se entregará a los representantes legales de los trabajadores, la copia básica del contrato y propuesta de finiquito, según lo previsto en la Ley 2/91, de 7 de enero.

### **ANEXO SALARIAL**

#### **TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 1994**

| Categorías           | Salario Base | Plus Asistencia | Plus Transporte | Retribución Anual |
|----------------------|--------------|-----------------|-----------------|-------------------|
| Limpiador            | 2.836        | 5.070           | 9.254           | 1.467.940         |
| Responsable de Grupo | 2.860        | 5.070           | 9.254           | 1.478.908         |
| Peón especializado   | 2.921        | 5.070           | 9.254           | 1.506.785         |
| Conductor limpiador  | 2.923        | 5.070           | 9.254           | 1.507.699         |
| Aux. Administrativo  | 2.976        | 5.070           | 9.254           | 1.531.920         |
| Encargado de zona    | 2.994        | 5.070           | 9.254           | 1.540.146         |

#### **DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA**

Se establece una Comisión Paritaria mixta como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del convenio, que estará compuesta por seis trabajadores —tres por cada sindicato firmante— y seis representantes —uno por empresa— de la parte empresarial.

La comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes previa comunicación a la otra con siete días de antelación de la fecha, el lugar y la hora de la reunión, así como de su motivo,

y quedará válidamente constituida con la asistencia de cuatro miembros por cada parte. La asistencia es indelegable; no obstante, cualquiera de las partes podrá sustituir a sus miembros en cualquier momento, siendo válida la sustitución a partir de siete días desde la comunicación a la otra.

Los acuerdos de la Comisión son vinculantes para las dos partes y se tomarán por mayoría simple de los asistentes quienes podrán acudir con los asesores que estimen necesarios según las materias de las que se trate.

Se nombrará un Secretario que elaborará las actas de las reuniones. Este cargo será de duración anual, y recaerá alternativamente en un miembro de cada parte.

En caso de imposibilidad de llegar a acuerdos se podrá acudir al Organismo competente solicitando su mediación.

Aparte de las competencias al principio indicadas será función de la Comisión Paritaria la vigilancia de la competencia desleal existente en el sector, denunciando las infracciones que se comprueben.

A continuación se relacionan los miembros competentes de la Comisión:

Por UGT: María Hernández Contreras, Pedro Angel Driéguez Martínez y Purificación Escudero Blanes.

Por CCOO: José Antonio Lucas López, Gloria Cánovas Garre y Encarnación Vicente Martínez.

Por la parte empresarial: Manuel Sánchez Juárez, María Dolores Sánchez Barbero, Florencio Sánchez Martínez, Asunción Sánchez del Val Gómez, José M<sup>a</sup> Magaña Busutil y Fernando Fernández Mora.

#### **DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA**

Se acuerda crear una comisión mixta de seis miembros para conocer de la contratación en el sector, la situación de absentismo y buscar fórmulas para establecer una posible cláusula de descuelgue.

#### **DISPOSICION TRANSITORIA**

Los atrasos del presente convenio se abonarán con la nómina del mes de noviembre de 1994. Se garantizará el cobro de los atrasos de los trabajadores que hayan sido contratados durante el año 1994.

#### **DISPOSICION DEROGATORIA**

Queda derogado el Convenio Colectivo de Trabajo del Sector Limpieza de Edificios y Locales de la Región de Murcia publicado en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia" el 16 de mayo de 1992.