

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Formación y Empleo

1651 Resolución de 23 de enero de 2012, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo de Serenos Murcia, S.L.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, de este Centro Directivo, de Convenio; número de expediente, 30/01/0001/2012; referencia, 201244110002; denominación, Serenos Murcia, S.L.; código de convenio, 30103312012012; ámbito, Empresa; suscrito con fecha 02/01/2012, por la Comisión Negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la Comisión Negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 23 de enero de 2012.—El Director General de Trabajo, Fernando J. Vélez Álvarez.

Convenio colectivo de trabajo para la empresa Serenos Murcia, S.L.

Murcia 2011/2015

Capítulo I

Ámbito de aplicación

Artículo 1.- Ámbito de aplicación

El presente Convenio Colectivo, regulará a partir de la fecha de su entrada en vigor, las condiciones de trabajo de todo el personal que presta sus servicios en la empresa Serenos Murcia, S.L.

Artículo 2.- Ámbito territorial

El presente Convenio Colectivo será de aplicación mínima y obligacional en toda la Región de Murcia.

Artículo 3.- Ámbito personal.

Quedan comprendidos en este Convenio todos los trabajadores, que con carácter fijo o temporal, presten sus servicios para la empresa Serenos Murcia, S.L.

Artículo 4.- Ámbito temporal.

La duración de este Convenio se establece por cinco años, desde el 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2015.

Artículo 5.- Denuncia del convenio.

El presente Convenio podrá ser denunciado, por cualquiera de las partes legitimadas para ello, con una antelación mínima de tres meses a la fecha del vencimiento del mismo o de prórroga en curso, en los términos que establece el vigente Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de no ser denunciado válidamente por las partes, se entenderá prorrogado automáticamente por periodos anuales en su parte normativa, e incrementándose los conceptos de carácter económico, tanto salariales como extrasalariales, en el I.P.C. fijado por el I.N.E., con carácter nacional durante el año anterior.

Artículo 6.- Efectos.

a) Las condiciones que se establecen en este Convenio, tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para el sector de Serenos de la Región de Murcia, y forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

b) Las condiciones establecidas en él, no podrán ser compensadas y absorbidas en su totalidad, con cualquier tipo de mejora que vinieran satisfaciendo percibiendo los trabajadores con anterioridad, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas, así como las que puedan establecerse en el futuro por las disposiciones de carácter general de obligado cumplimiento, siempre que consideradas en su conjunto y en cómputo global superen a las aquí establecidas.

c) Asimismo se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter personal tengan establecidas los trabajadores, al entrar en vigor este Convenio, así como los derechos adquiridos por los trabajadores, que con carácter global excedan del mismo en conjunto y cómputo global.

Capítulo II**Contratos y jornada****Artículo 7.- Contratación y periodo de prueba.**

Los contratos de trabajo se regulan por lo establecido en el Estatuto de los trabajadores.

En los contratos de trabajo se podrá establecer por escrito un periodo de prueba máximo de un año para todas las categorías profesionales, duración que se considera justificada por la necesidad de conocer perfectamente las cualidades del personal contratado, su adaptación a las tareas que debe realizar y a las relaciones personales con los compañeros de trabajo.

Los trabajadores que sean ascendidos de categoría, confirmarán esta, una vez superado el periodo de prueba que se establece en dos meses.

Para ascender de categoría deberán llevar en la empresa como mínimo 6 meses.

Artículo 8.- Jornada - Polijornada

La jornada máxima anual se establece en 1.786 horas. La distribución de la jornada se realiza en turnos de trabajo, de lunes a domingo, que se realizarán

en 8 horas diarias, desde 22 h. a 6 h., para el personal que está realizando sus funciones en el servicio de serenos. Durante esta jornada el trabajador tendrá derecho a 30 minutos de descanso. Dicho horario diario podrá ser superior a 8 horas, respetando el descanso entre jornadas.

Esta jornada y horario podrá variar por las características del servicio de esta empresa, dependiendo de los centros de trabajo y contratos de servicio que se suscriban, así como los tiempos de desplazamiento de la central al punto de servicio. Siempre se cumplirán la jornada establecida de 8 horas diarias de promedio.

La jornada para el personal de administración será del 15 de junio al 15 de septiembre de 8 h. a 15 h., el resto del año será jornada partida de 9 h. a 14 h y 16 h. a 19 h.

La jornada para el encargado general será de 9 h. a 14 h., las tres horas restantes serán flexibles, teniendo que estar presente a la hora de entrada de los trabajadores serenos.

La Jornada de trabajo para los trabajadores del servicio, será normalmente de cuatro días seguidos, con dos de libranza o descanso, sin perjuicio de otras distribuciones que puedan acordarse, de acuerdo con las necesidades del servicio.

El calendario laboral deberá estar expuesto y terminado el 30 de marzo de cada año.

Artículo 9.- Vacaciones.

Todo el personal afectado por este convenio, tendrá derecho al disfrute de unas vacaciones anuales de treinta días naturales, retribuidos con salario base y complemento de actividad que cada trabajador venga cobrando.

El personal que ingrese durante el año, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones en la parte proporcional al tiempo trabajado; y el personal que cese durante el año por cualquier motivo, tendrá derecho a una compensación en metálico, correspondiente a la parte proporcional de las vacaciones no disfrutadas, en proporción igualmente al tiempo trabajado.

El periodo de vacaciones se podrá dividir en dos turnos de 15 y 15 días naturales continuados, de acuerdo con lo establecido en el calendario de vacaciones que se elabore a día 1 de abril, debiendo disfrutarse el turno de 18 días en el periodo del 1 de mayo al 31 de octubre, y el otro periodo en el resto de los meses del año.

En el caso de disfrute completo de las vacaciones deben ser de forma continuada.

Las vacaciones no podrán empezar en festivos, víspera de los mismos ni en los días de descanso semanal para el personal de administración. El resto de personal que trabaja en festivos y domingos, no podrá comenzar nunca las vacaciones en día de descanso.

Si dos trabajadores solicitan el mismo turno de vacaciones tendrán preferencia el de más antigüedad la primera vez y será por turnos rotativos los siguientes.

Todos los trabajadores con hijos en edad escolar, tendrán derecho preferente para disfrutar las vacaciones durante el periodo de vacaciones escolares, determinadas por la Comunidad Autónoma.

Las vacaciones se podrán solicitar dentro del periodo vacacional establecido, se tendrán en cuenta los turnos que se establezcan en la empresa para salvaguardar la prestación del servicio, que será conocido por los trabajadores desde el día 1 de enero del año en curso.

Artículo 10.- Permisos retribuidos.

Los establecidos en el artículo 37.3 Estatuto de los trabajadores.

Dos días, por cada año natural, de permiso retribuido por asuntos propios, que serán concedidos previa petición por escrito del trabajador, quien obtendrá contestación de igual forma en el plazo máximo de 48 horas, y siempre que las circunstancias de servicio lo permitan.

Artículo 11.- Excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho de excedencia en los términos regulados en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 12.- Maternidad.

Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, podrán acumular en jornadas completas el tiempo de lactancia.

En el resto se estará a lo establecido en el estatuto de los trabajadores.

Capítulo III

Retribuciones

Artículo 13.- Salario base.

El salario base correspondiente a cada categoría es el que consta en la tabla que se une como Anexo. Estableciéndose para los años 2013, 2014 y 2015, la subida salarial del IPC del año anterior.

Comprende la retribución que se estipula para la jornada normal de trabajo.

Artículo 14.- Complemento de actividad.

Se fija un complemento de actividad para todos los trabajadores de 476 € mensuales que serán reflejados en nómina y cotizados a la Seguridad Social.

Artículo 15.- Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores afectados por el presente convenio, percibirán dos pagas extraordinarias, por el importe de una mensualidad de salario base y complemento de actividad

Una paga se hará efectiva durante el mes de julio (Extra de verano) y su devengo será anual del 1 de julio a 30 de junio y la otra paga se hará efectiva en diciembre (Extra navidad) y su devengo será del 1 de enero a 31 de diciembre.

El importe de estas pagas extras podrá prorratearse mensualmente. El personal que ingrese o cese en la empresa durante el transcurso del año, percibirá las citadas pagas extras en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 16.- Categorías profesionales.

Grupo I – Administrativos

Oficial 1.^a

Oficial 2.^a

Auxiliar administrativo

Grupo II – Oficios Varios

Encargado/a

Inspector/a
Coordinador/a
Serenos

Capítulo IV

Faltas y sanciones de los trabajadores

Artículo 17.- Faltas y sanciones.- Los trabajadores pueden ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos contractuales culpables, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidas en las disposiciones legales y el presente convenio.

Las valoraciones de las faltas y sanciones serán siempre revisables ante la autoridad competente.

Las sanciones por faltas leves, graves y muy graves requerirán comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y que hechos la motivan.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones u otras minoraciones a los derechos de descanso del trabajador ni en multas en dinero.

A.-Se considerarán faltas leves:

La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a 20 minutos.

La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

La no comunicación previa de inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad.

El abandono del puesto de trabajo por períodos breves de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgos a la integridad de personas o cosas, lo que puede ser falta grave o muy grave.

La desatención y falta de corrección con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

Los descuidos en la conservación de material que provoque deterioros leves del mismo.

El descuido, error o demora en la ejecución de las labores propias.

Llevar la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa de forma descuidada.

No llevar el parte de trabajo actualizado en cada momento, con los datos que refleja el parte en todos sus apartados.

Encontrarse tres o más serenos en un mismo local durante el periodo de descanso de la jornada ordinaria.

Fingir la ausencia de otro trabajador o encubrir su ausencia.

Vestir prendas de la empresa de trabajo con logotipo de la empresa fuera del horario de trabajo.

Llevar prendas distintas de los oficiales y facilitados por la empresa a la vista.

No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

No cumplir con las instrucciones de la empresa en materia de servicio y forma de efectuarlo.

Realizar el trabajo en compañía de otra persona, sin autorización expresa de la empresa.

Utilizar durante el horario de trabajo cualquier elemento que pueda distraer la atención del trabajo, como puedan ser radios o juegos de mano.

B.- Se consideraran faltas graves:

La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a 60 minutos.

La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio del punto siguiente.

La suplantación de otro trabajador, alterando registros y controles de entrada y salida al trabajo.

La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las de normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas se deriven perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias o bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serían faltas muy graves.

La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiese derivado un perjuicio grave para la empresa.

La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y en general bienes de la empresa para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

La embriaguez habitual en el trabajo.

La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar el proceso productivo o la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.

La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

Llevar el teléfono o medio de comunicación desconectado o sin batería suficiente al puesto de trabajo.

No llevar al puesto de trabajo aquellos instrumentos o enseres facilitados por la empresa, necesarios para el trabajo.

No comunicar al responsable inmediato superior el abandono justificado del puesto de trabajo, siempre que sea posible esa comunicación.

No comunicar al responsable inmediato superior el retraso en la incorporación al puesto de trabajo.

Finalizar anticipadamente el trabajo.

El abandono injustificado del puesto de trabajo.

Todos aquellos hechos que al producirse supongan un perjuicio grave para el servicio o la empresa.

Entregarse a juegos, auriculares, cualesquiera que sean, estando de servicio.

Simular enfermedad o accidente alegada para justificar un retraso, abandono o falta al trabajo.

El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa, o del personal delegado de la misma, en el ejercicio regular de sus facultades directivas.

Descuido importante en la conservación de los materiales propios de la empresa.

Provocar y/o mantener discusiones con otro trabajador.

La imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgo para si, para otros trabajadores o terceras personas.

El uso de palabras irrespetuosas o injuriosas durante el servicio, contra otras personas.

Utiliza el teléfono móvil o cualquier otro instrumento para dar cuenta de la situación de un superior a otro compañero.

Utilizar el teléfono o medio de comunicación de la empresa con fines particulares, aun cuando sea entre dos trabajadores de la empresa, durante el horario de trabajo. Se entenderá como llamada particular toda aquella que no sea reflejada y justificada en el parte de trabajo.

Abandonar el punto de finalización del trabajo en ausencia de otro trabajador sin conocimiento de las circunstancias de este.

Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con otros trabajadores, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona en las instalaciones de la empresa o en el horario de trabajo.

Extraviar, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, instalaciones y documentos de la empresa.

Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al empresario, sus familiares, personas delegadas por este, así como demás trabajadores y público en general.

La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo.

La conducta personal inconsecuente que conlleve una prolongación de una situación de baja.

Todo comportamiento o conducta en el ámbito laboral, que atente al respeto a la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual.

La más importante y ya expuesta, bajo ninguna circunstancia se podrán encontrar dos serenos juntos, ni para empezar, pues existen rutas de salida, ni para ir a tomar el café, ni para regresar a la zona tras el café ni para finalizar el turno. Salvo autorización expresa del responsable del servicio.

C.- Se consideran faltas muy graves:

La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.

El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

El acoso sexual.

La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida

La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

La embriaguez o consumo de drogas durante el horario de trabajo, o fuera de este vistiendo el uniforme de la empresa.

El robo, hurto o malversación cometidos dentro de la empresa o valiéndose de su vinculación a la misma.

Violar el secreto de la correspondencia y documentación de la empresa así como revelar a personas extrañas el contenido de estos.

Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al empresario, sus familiares, personas delegadas por este, así como demás trabajadores y público en general.

Provocar u originar riñas y pendencias con los demás trabajadores.

Las sanciones máximas que pueden imponerse al trabajador por la comisión de estas faltas son:

Por falta leve: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

Las anotaciones en los expedientes personales de las sanciones impuestas quedarán canceladas en los plazos de dos, cuatro u ocho meses.

Capítulo V

Derechos sindicales

Artículo 18.- Derechos sindicales.

1.- Las empresas consideran a las centrales sindicales debidamente implantadas en la plantilla como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellas las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios.

2.- Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, no podrá sujetar el empleo a un trabajador a condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

3.- Las empresas no podrán despedir a un trabajador ni perjudicarlo de cualquier forma a causa de afiliación o actividad sindical.

4.- En lo referente a los Representantes Sindicales, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 19.- Tablón de anuncios.

En los centros de trabajo con más de diez trabajadores, éstos o sus representantes en dicho centro, tendrán derecho, previa petición, a la colocación de un tablón de anuncios, que deberá ser instalado por la empresa en el lugar que ésta designe, pero que resulte accesible a todos los empleados. En dicho tablón, previa comunicación a la empresa, se podrá insertar solamente comunicaciones de contenido laboral, sindical o profesional. La empresa únicamente podrá negar tal inserción si el contenido de la comunicación no responde a lo señalado en el punto anterior, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo V

Comisión Paritaria

Artículo 20.- Comisión Paritaria.

Para atender todo aquello que se derive de la aplicación e interpretación de este Convenio, se constituye en este mismo momento la Comisión Paritaria, integrada por la Comisión Negociadora del Convenio, teniendo por misión la de, entre otras cosas, vigilar el exacto cumplimiento de las Normas de Seguridad e Higiene, así como las de Prevención de Riesgos Laborales vigentes sobre la materia.

Artículo 21.- Normas supletorias.

En lo no previsto en el presente convenio será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y normas de desarrollo.

Disposiciones adicionales

Primera.- Las diferencias económicas que se deriven de la aplicación de este Convenio, serán abonadas por la empresa en el plazo de tres meses a partir de la fecha de su publicación en el B.O.R.M.

Segunda.- Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren en su totalidad y sin condicionamiento alguno al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia.

Tercera.- Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual.

La empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno e informal se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la dirección de la empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos.

Durante este proceso-que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días- guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa a la imposición de una sanción.

Cuarta.- Teniendo en cuenta que la actividad desarrollada por la empresa está vinculada a un contrato administrativo de servicios con el Ayuntamiento de Murcia, de duración anual prorrogable, en el supuesto de que se produjera un cambio de adjudicación del servicio, la nueva empresa adjudicataria quedaría subrogada en todos los derechos y obligaciones de los trabajadores adscritos a las zonas que le sean adjudicadas.

Desde el momento en que se conozca la nueva empresa adjudicataria, la empresa saliente deberá facilitarle, en el plazo de diez días naturales, los siguientes documentos:

- Certificado del organismo competente de estar al corriente en el pago de la Seguridad Social.
- Fotocopias de los TC-1 y TC-2 de la cotización a la Seguridad Social de los tres últimos meses.
- Relación del personal en la que se especifiquen:
 - Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, modalidad de su contratación, fecha del disfrute de sus vacaciones y si ostentan cargo de representación legal de los trabajadores.
 - Copia de los documentos debidamente diligenciados por cada trabajador/a afectado, en los 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. Esta documentación 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.



ANEXO

TABLA SALARIAL

Categorías profesionales	Año 2011	Año 2012
Encargado, Inspector, Coordinador y Controlador	646	780,3
Serenos	646	659
Oficial 1. ^a Administrativo	816	832,32
Oficial 2. ^a Administrativo	765	780,3
Auxiliar Administrativo	646	659