

cuando se produzcan con prevalimiento de la superior posición laboral jerárquica del agresor o acosador.

Artículo 71. Procedimiento sancionador.

a) En las faltas muy graves la empresa dará traslado a los representantes legales de los trabajadores/as de una copia de la carta de sanción entregada al trabajador/a, dentro de los dos días hábiles siguientes al de la comunicación al interesado/a.

b) En el caso de sanciones graves y muy graves impuestas a los/las representantes legales de los trabajadores/as o a los delegados/as sindicales será necesaria la previa audiencia de los restantes integrantes de la representación a que el trabajador perteneciera, del mismo modo cuando se trate de trabajadores/as afiliados/as a un sindicato será preceptiva la audiencia previa a los/las delegados/as sindicales, si los hubiere. El incumplimiento de este requisito provocará la nulidad de la sanción.

c) En el caso de faltas leves se dará comunicación a los representantes legales de los trabajadores dentro de los 7 días siguientes a la imposición de la sanción.

d) En cualquier momento, bien por resultar necesario para el mejor conocimiento de los hechos, naturaleza o alcance de los mismos, o bien para evitar eventuales daños, se podrá aplicar cautelarmente la suspensión de empleo, no de sueldo, de la persona afectada por un plazo máximo de dos meses, quedando a disposición de la empresa durante el tiempo de suspensión, o bien adoptar cualquier otra medida organizativa de carácter temporal hasta la finalización del procedimiento sancionador.

En todo caso durante este periodo de dos meses, no podrá ser trasladado a un centro de trabajo que diste más de 30 kms. del de origen, manteniéndole todas las condiciones de trabajo del centro donde venía prestando sus servicios.

Artículo 72. Prescripción. Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Cuando se abra cualquier tipo de expedientes informativos para la averiguación de hechos que pudieran suponer la comisión de una infracción de carácter laboral, la prescripción quedará interrumpida.

Disposición Adicional Primera:

Independientemente de lo estipulado en el artículo 28 de éste Convenio Colectivo, los trabajadores/as objeto de subrogación, el contratista que cese estará obligado a efectuar una liquidación al nuevo contratista que comprenda todos los conceptos retributivos que debiere abonar a los trabajadores a la fecha del vencimiento de su contrata.

Incrementos salariales para los años de vigencia del convenio:

El presente convenio tendrá tres años de vigencia, habiéndose efectuado el cálculo de los salarios correspondiente a los trabajadores del siguiente modo:

Para los años 2013 y 2014 un incremento del 0% en todos los conceptos salariales y extrasalariales de las tablas vigentes a 31-12-2012.

Para el año 2015: Las partes establecen que a los conceptos salariales y extrasalariales de las tablas vigentes al

31/12/14 se le aplicará el 0'5%, siendo las retribuciones las establecidas en tabla adjunta.

Número ordinal de recibo; Fecha:.....

Recibo de finiquito:

D. /D<sup>a</sup>.....

..... con DNI número..... trabajadora/or de la empresa.....

He recibido la cantidad de..... euros.

Por la liquidación de los siguientes conceptos:

— Salarios pendientes.

• Gratificación extraordinaria de julio.

• Gratificación extraordinaria de Navidad.

• Gratificación extraordinaria de Corpus.

— Paga Beneficios año.

— Indemnización.

— Vacaciones.

— Otros conceptos.

Quedando enterada/o de que con el percibo de la mencionada cantidad queda totalmente liquidada o finiquitada sin derecho a reclamación alguna contra la citada empresa, extinguiéndose tanto la relación laboral como económica.

La liquidación se abona a través de la entidad bancaria..... por medio de transferencia o cheque de fecha..... y con el número.....

Firma y sello de la empresa; Firma del Trabajador; Firma del representante si lo hubiere

#### TABLAS SALARIALES

CATEGORIA	AÑO 2013	AÑO 2014	AÑO 2015
T. Grado superior	1.310,11	1.310,11	1316,67
T. Grado medio	1.189,53	1.189,53	1195,48
T. Laboral o profesional	1.068,94	1.068,94	1074,28
Jefe de admón. 1ª	1.019,44	1.019,44	1024,54
Jefe de admón. 2ª	1.010,11	1.010,11	1015,16
Oficial 1ª	927,35	927,35	931,99
Oficial 2ª	927,35	927,35	931,99
Aux. Admvo.	913,75	913,75	918,32
Asp. Menor 18 años	706,70	706,70	710,23
Encargado general	941,14	941,14	945,85
Supervisor	931,43	931,43	936,09
Responsable	909,92	909,92	914,47
Ordenanza	899,76	899,76	904,26
Peón limpiador	29,79	29,79	29,94
Conductor limpiador	30,80	30,80	30,95
Plus transp. por día efectivo trabajado	1,56	1,56	1,57
Plus transporte mes	39,49	39,49	39,69
Valor hora extra	13,63	13,63	13,70
Participación en beneficios	269,18	269,18	270,53
Dieta día	40,17	40,17	40,37
Desayuno	2,04	2,04	2,05
Comida medio día	10,06	10,06	10,11
Comida noche	10,06	10,06	10,11

Las categorías de peón limpiador y conductor limpiador, van expresadas por día y a jornada completa.