



RESOLUCIÓN de 13 de marzo de 2013, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del "Convenio Colectivo de Trabajo del Sector de Limpieza Pública, Riegos, Recogida de Basuras y Limpieza y Conservación de Alcantarillado para la ciudad de Cáceres", suscrito con fecha 24 de enero de 2013. (2013060538)

Visto el texto del "Convenio Colectivo de Trabajo del Sector de Limpieza Pública, Riegos, Recogida de Basuras y Limpieza y Conservación de Alcantarillado para la ciudad de Cáceres" (código de convenio 10001015012005), que fue suscrito con fecha 24 de enero de 2013, de una parte, por la Federación Empresarial Cacereña, en representación de las empresas del sector, y de otra, por las organizaciones sindicales FES-UGT, CCOO y CSI-CSIF, en representación de los trabajadores afectados.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y, Decreto 182/2010, de 27 de agosto, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, a 13 de marzo de 2013.

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

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO LOCAL DE LIMPIEZA PÚBLICA,
RIEGOS, RECOGIDA DE BASURAS Y LIMPIEZA Y CONSERVACIÓN
DEL ALCANTARILLADO PARA LA CIUDAD DE CÁCERES

Artículo 1.º Determinación de las partes que lo conciertan y ámbito.

1.1. Las partes negociadoras del presente convenio colectivo tienen la representación que determina el artículo 87.2, en relación con el 88.1 párrafo 2.º del Real Decreto Legislativo 11/1995, de 24 de marzo, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y son:

En representación de la parte Patronal: La Federación Empresarial Cacereña.

En representación de la parte Social: La Organización Sindical FeS-UGT, La Organización Sindical CCOO, La Organización Sindical CSIF.

El convenio fue aprobado por los votos favorables de todos los miembros de la mesa. Se hace constar además que al no contener este convenio cláusula de inaplicación salarial, ésta solo podrá producirse por acuerdo entre empresario y representantes de los trabajadores de acuerdo con lo dispuesto en el art. 82.3 del Texto Refundido del ET.

1.2. Ámbito funcional. El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre las empresas dedicadas al sector de la limpieza pública, riego, recogida de basuras y limpieza y conservación del alcantarillado y los trabajadores que prestan sus servicios en las mismas, de acuerdo con las normas que les son aplicables y las específicas que a continuación se detallan.

1.3. Ámbito personal. El Convenio Colectivo es de aplicación a las relaciones laborales de las empresas y trabajadores que prestan sus servicios en las empresas mencionadas en el artículo 2, cualquiera que fuese su categoría profesional, con las excepciones que señala el Estatuto de los Trabajadores.

1.4. Ámbito territorial. El presente Convenio será de aplicación a todas las empresas que presten sus servicios o estén ubicadas en la ciudad de Cáceres.

Artículo 2.º Vigencia y duración. El presente convenio entrará en vigor a todos sus efectos, desde el día 1 de enero de 2013 (salvo para condiciones en las que expresamente se pacte el inicio de la validez en otro momento), y su duración será de dos años, hasta el 31 de diciembre del año 2014.

Artículo 3.º Jornada de trabajo. Para todo el personal acogido al presente convenio, la jornada de trabajo será de 1.666 horas efectivas anuales, distribuidas semanalmente en 36 horas de promedio en cómputo anual.

El personal que realice los servicios de recogida de residuos y limpieza viaria, distribuirá su jornada semanal de la siguiente manera: 6 horas el lunes, el martes, miércoles, jueves, viernes y sábado.

El personal de la oficina de la nave industrial, prestará sus servicios en jornada partida de lunes a sábados durante meses de invierno y en jornada continuada de lunes a sábados durante los meses de verano.



El personal de taller efectuará dos horarios de trabajo, uno de invierno (desde mediados septiembre a mediados de junio) y otro de verano (desde mediados de junio a mediados de septiembre).

Durante los meses de invierno se formarán dos equipos de trabajo compuestos por el mismo número de personas, cada equipo trabajará un sábado y descansará el siguiente sábado, acumulando en la primera semana, las horas de trabajo descansadas en la segunda semana, de modo que el descanso de una semana se compense en la anterior o en la siguiente.

Durante los meses de verano, la jornada será continuada de lunes a sábados, sin que se disfrute de descansos en sábados.

El personal de limpieza viaria, prestará sus servicios según los siguientes horarios de invierno y verano.

Horario de verano (de abril a septiembre, ambos inclusive):

Jornada de mañana: Lunes a sábados, de 8,00 a 14,00 horas.

Jornada de tarde: Lunes a sábados de 15,00 a 21,00 horas.

Horario de invierno (de octubre a abril, ambos inclusive):

Jornada de Mañana: Lunes a sábados, de 8,30 a 14,30 horas.

Jornada de tarde: Lunes a sábados, de 15,00 a 21,00 horas.

El personal que trabaje en jornada nocturna prestará sus servicios entre las 0,00 y las 8,00 horas.

Para los trabajadores cuyo contrato laboral fije como jornada normal la prestación de trabajo en domingos se establece que se formarán dos grupos de trabajadores con contrato de domingos y menor antigüedad en el servicio, que trabajarán de forma alterna (domingo sí, domingo no) cubriendo los servicios que actualmente se están prestando, a los que habrá que sumar un número de operarios para retén, que ingresará en alguno de los dos grupos para cubrir cualquier eventualidad que surja (baja de poca duración, permisos, etc...). El resto de operarios que estén fuera de los dos grupos anteriores y el retén, pasarán a prestar sus servicios de lunes a sábados.

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio disfrutarán a lo largo de la jornada de 20 minutos para el «bocadillo» o de descanso, que computará como de trabajo efectivo.

Cambios de servicios. Los trabajadores tendrán adscripción fija a los servicios. Cuando por cualquier circunstancia, derivada de situaciones imprevistas o por razones de organización de los servicios, las empresas deban destinar un trabajador a un servicio distinto del realizado habitualmente por él, lo harán por el tiempo imprescindible y mientras dure tal situación. En el caso de que ésta supere un período de 7 días, se comunicará el cambio efectuado al Comité de Empresa. Terminada la causa que originó el cambio, el trabajador se reincorporará a su puesto de trabajo habitual.



Artículo 4.º Horas extraordinarias. Todas las horas extraordinarias llevarán un recargo del 75 %, salvo las trabajadas en domingos, festivos o nocturnas, que llevarán un recargo del 125 %. Se acuerda la disminución de las mencionadas horas al mínimo indispensable.

Artículo 5.º Categorías laborales.

Ya que las categorías que se describen en las normas sectoriales se encuentran obsoletas la Comisión Paritaria del Convenio se reunirá durante la vigencia de este convenio para redefinir y fijar las mismas, acomodándolas a la realidad de la actividad.

Promoción Interna: Cuando surjan puestos de trabajo, las empresas valorarán debidamente, previas las pruebas pertinentes, las solicitudes de trabajadores que pertenezcan a la misma y que opten a puestos de superior categoría.

Artículo 6.º Estructura salarial. La estructura de las retribuciones salariales estará compuesta por el Salario Base y los complementos del mismo.

A. Salario base: Es la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, y que no atenderá a ninguna otra circunstancia definida en los complementos salariales. Se fijará de acuerdo a lo establecido en el artículo 7.º de este convenio.

B. Complementos salariales: Serán las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base por alguno o algunos de los conceptos definidos en los apartados siguientes, que habrán de quedar incluidos necesariamente en alguna o algunas de estas modalidades:

b.1. Complementos personales. Se establecen de acuerdo a las condiciones personales del trabajador, y serán expresamente:

b.1.1. Antigüedad. Todo el personal acogido al presente convenio percibirá en concepto de antigüedad los siguientes porcentajes, aplicados exclusivamente sobre el salario base:

— A los 2 años	6 %
— A los 4 años	10 %
— A los 7 años	12 %
— A los 10 años.....	15 %
— A los 15 años.....	25 %
— A los 20 años.....	40 %
— A los 25 o más años	60 %

b.2. Complementos de puesto de trabajo. Son incrementos que debe percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo. Serán complementos de índole funcional, y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto de trabajo asignado, por lo que no tendrán carácter consolidable. Son los siguientes:

b.2.1. Plus de toxicidad. A todo el personal acogido al presente convenio (excepto para el personal de oficinas) se le abonará un plus de toxicidad mensual, conforme a la siguiente tabla:



Año 2013

<u>Categoría</u>	<u>Toxicidad</u>
Jefe de Mantenimiento	350,40
Capataz	326,27
Oficial de Taller	308,41
Conductor	308,41
Peón	294,24

Para 2014 se mantendrán las cuantías especificadas para el Plus de Toxicidad de 2013.

b.2.2. Plus de nocturnidad. Todo el personal acogido al presente convenio que trabaje entre las 0,00 y las 8,00 horas, percibirá un plus de nocturnidad del 35 % sobre el salario base, por día efectivo de trabajo, y que no repercutirá en ningún otro concepto retributivo.

b.2.3. Plus de domingos y festivos. El personal acogido al presente convenio que tenga que trabajar los domingos y festivos, por orden municipal o por necesidades del servicio, fuera de su jornada semanal habitual, percibirá 40 euros por dicha jornada, además de descanso compensatorio. En caso de los festivos dobles (necesidad de trabajar en festivo por concurrir seguidos dos o más festivos) el plus será de 36 euros, más el correspondiente día de descanso compensatorio. Para regular el descanso compensatorio se elaborará, de común acuerdo, entre empresas y trabajadores, un sistema para determinar de antemano los días de descanso compensatorio a disfrutar por los trabajadores que presten servicio en domingo o festivo.

El personal cuyo contrato laboral establezca como jornada normal la prestación del trabajo en domingos, no percibirán el presente plus. Asimismo, cuando el descanso semanal de estos trabajadores coincida con un día festivo, tendrán derecho a otro día de descanso.

b.2.4. Plus por trabajos en ordenadores y maquinas de datos. Todo el personal acogido al presente convenio que realice funciones técnicas o administrativas, percibirá un plus mensual por este concepto, que absorberá al antiguo plus de toxicidad, conforme a la siguiente tabla:

Año 2013

<u>Categoría</u>	<u>Plus Ordenad.</u>
Director General	420,94
Subdirector General	419,37
Director Técnico	410,56
Director Administrativo	404,34
Jefe de Servicios	371,14
Jefe de Contabilidad	350,39

Jefe de Administración	350,39
Jefe de Personal	350,39
Auxiliar de Servicio	341,57
Oficial Administrativo	316,67
Auxiliar Administrativo	311,50

Para 2014 se mantendrán las cuantías especificadas para el Plus de Ordenadores de 2013.

b.2.5. Plus de ferias y fiestas. Con motivo de la celebración de las Ferias y Fiestas de mayo en Cáceres capital, todos los trabajadores acogidos al presente convenio, tendrán derecho a una gratificación extraordinaria de 108,18.- euros por dicho concepto. Esta gratificación se hará efectiva de una sola vez, junto a la mensualidad vencida del mes de abril. Tendrán derecho a este plus, todos los trabajadores que estén en la empresa a 31 de marzo del año en curso, y su devengo se computará desde el día 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior. Para 2014 la cuantía de este Plus será la misma que la especificada para 2013.

b.2.6. Primas. Incentivos. Plus de actividad, plus de asistencia, o cualquier otro que el trabajador deba percibir por razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo.

C. Complementos extrasalariales. No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por los siguientes conceptos:

C.1. Indemnizaciones o suplidos. Por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, entre ellos.

c.1.1. Plus de distancia. Su abono se realizará a razón de 0,144 € por Km. o fracción superior a 500 metros de recorrido, abonable de igual manera en el viaje de vuelta, sin que pueda cobrarse por este concepto cantidad superior a 2,30 €/día. En jornada laboral sólo se computará un viaje de ida y otro de vuelta, y los dos primeros Kms. serán descontados en el cálculo de la distancia abonable.

C.2. Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.

C.3. Indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones

Artículo 7.º Retribuciones. Para fomentar el mantenimiento de empleo en el sector, se ha pactado una disminución de todos los conceptos salariales en el presente convenio del 5 % respecto de los salarios de 2012, aplicándose las cantidades resultantes en todo el periodo de vigencia del convenio, desde el 1 de enero de 2013 a 31 de diciembre de 2014 resultando la siguiente tabla de salarios bases mensuales:



Año 2013

<u>Categoría</u>	<u>Salario Base</u>
Director General	1.345,25
Subdirector General	1.328,60
Director Técnico	1.309,09
Director Administrativo	1.292,07
Jefe de Servicios	1.185,81
Jefe de Contabilidad	1.119,40
Jefe de Administración	1.119,40
Jefe de Personal	1.119,40
Jefe de Mantenimiento	1.119,40
Auxiliar de Servicio	1.091,18
Capataz	1.029,77
Oficial Administrativo	1.011,59
Auxiliar Administrativo	994,85
Oficial de Taller	973,30
Conductor	973,30
Peón	928,50

Las cantidades fijadas en la tabla para 2013, se aplicarán de la misma forma para 2014.

Artículo 8.º Pagas extraordinarias y de beneficios. Todos los trabajadores acogidos al presente convenio percibirán tres pagas extraordinarias, calculadas cada una de ellas, sobre el salario base más la antigüedad correspondiente.

Las fechas para el abono de estas pagas, serán paga extraordinaria de verano, el 20 de julio; paga extraordinaria de Navidad, el 20 de diciembre; y paga extraordinaria de beneficios, el 20 de marzo.

Artículo 9.º Vacaciones anuales. Todo el personal acogido al presente convenio tendrá derecho a treinta días de vacaciones al año, divididas en dos periodos de quince días cada uno.

El periodo vacacional, para 2013 y 2014, cubrirá todos los meses del año y los diferentes turnos se distribuirán de manera rotatoria cada año entre toda la plantilla. En 2015 se volverá al sistema de distribución de vacaciones de la anterior edición del convenio, si las circunstancias lo permiten.

En cada empresa, se creará una comisión de vacaciones compuesta por dos representantes de las mismas y otros dos representantes de los trabajadores, que elaborará el calendario definitivo de vacaciones para cada año y fijará las normas que arbitrarán los cambios solicitados por los trabajadores, si los hubiere.

Los trabajadores afectos al presente convenio podrán intercambiar una quincena de sus vacaciones con otro de su misma categoría laboral, siempre que exista mutuo acuerdo entre ambos y que dicho cambio sea aceptado por la empresa.



En el mes de diciembre se elaborará el calendario de vacaciones del año siguiente, atendiendo a las premisas fijadas por la empresa para la correcta organización de los servicios. Dicho calendario se revisará anualmente al objeto de corregir los posibles cambios que se produzcan, y será conocido por todos los trabajadores antes del mes de enero de cada año.

Artículo 10. Licencias retribuidas. Los trabajadores acogidos al presente convenio, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- A. Por matrimonio del trabajador: 15 días naturales, que se podrán disfrutar unidos a las vacaciones anuales.
- B. Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días naturales. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días naturales.
- C. Por el nacimiento de hijo/hija del trabajador: 2 días naturales.
- D. Por traslado de domicilio: 1 día natural.

Todas las licencias retribuidas comenzarán a contar, salvo el caso de matrimonio del propio trabajador, el mismo día en que se produzcan el hecho que diera origen a la licencia.

En todo caso, deberá justificarse documentalmente la veracidad de las circunstancias alegadas para el disfrute de la licencia correspondiente.

Para el resto de casos no previstos aquí se estará a lo establecido en el Artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Además de las licencias anteriores se establecen tres días de asuntos propios por trabajador, que se disfrutarán de acuerdo con las siguientes reglas:

Cada operario sólo podrá disfrutar un día de asuntos propios en cada cuatrimestre natural.

Se deberán solicitar a las empresas con una antelación mínima de cinco días previos al disfrute, debiendo éstas contestar en los dos días laborables siguientes.

No serán nunca sustituibles por compensación económica.

El número de trabajadores que podrán hacer uso de estos días en la misma jornada laboral será el siguiente:

- a) De entre los peones de limpieza viaria: 2.
- b) De entre los peones de recogida: 1.
- c) De entre los conductores: 1.
- d) De entre el personal de taller: 1.
- e) De entre los capataces: 1.
- f) De entre el resto de personal de la empresa: 1.



Por lo demás, los días de asuntos propios serán disfrutados, una vez salvadas las necesidades del servicio en las fechas que, de mutuo acuerdo, fijen las empresas y el trabajador solicitante.

Artículo 11. Seguro colectivo de vida. Las empresas afectadas por este convenio concertarán con el pago de las correspondientes primas a su cargo, un seguro colectivo de vida a favor del trabajador para proteger a la familia de los trabajadores que fallezcan, en la cuantía de 10.367,46 € de capital a asegurar.

Igualmente protegerá a sus trabajadores en referido seguro con un capital a asegurar de 20.734,91 €, en el caso de incapacidad permanente total o absoluta, cuando sea producida por accidente laboral en la empresa.

Artículo 12. Seguridad y salud laboral. Se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

Artículo 13. Sucesión de empresa (Subrogación).

1. SUBROGACIÓN DEL PERSONAL.

Al objeto de contribuir y garantizar al principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualquiera de la modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del presente convenio, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo .

En lo sucesivo, el término “contrata” engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad u organismo público.

A) En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión cesión o rescate de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida. Se producirá la mencionada subrogación de personal siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

1. Trabajadores en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado periodo de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.
2. Trabajadores, con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso maternal o situaciones análogas.

3. Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado 2, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.
 4. Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata de servicios públicos como consecuencia de una ampliación, en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquélla.
 5. Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen, habiendo cumplido sesenta y cuatro años dentro de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva de la contrata y tengan una antigüedad mínima en la misma de los cuatro meses anteriores a la jubilación, siempre que ésta esté pactada en Convenio Colectivo estatutario de ámbito inferior, en virtud del Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.
- B) Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehaciente y documentalmente por la empresa o entidad pública saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en el punto 5 y en el plazo de diez días hábiles contados desde el momento en que, bien la empresa entrante o la saliente, comunique fehacientemente a la otra empresa el cambio en la adjudicación del servicio. El incumplimiento de los requisitos por parte de la empresa entrante o saliente no supondrá perjuicio a los derechos de los trabajadores en cuanto a la subrogación por parte de la empresa entrante.
- C) Los trabajadores que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.
- D) La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: Empresa o entidad pública o privada cesante, nueva adjudicataria y trabajador.
2. DIVISIÓN DE CONTRATAS.

En el supuesto de que una o varias contratas cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores que hubieran realizado su trabajo en la empresa saliente en las concretas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, con un período mínimo de los cuatro últimos meses, sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo, y todo ello aún cuando con anterioridad hubiesen trabajado en otras zonas, contratas o servicios distintos.

Se subrogarán asimismo los trabajadores que se encuentren en los supuestos A.2 a A.5, ambos inclusive, del punto 1 y que hayan realizado su trabajo en las zonas, divisiones o servicios resultantes.

3. AGRUPACIONES DE CONTRATAS.

En el caso de que distintas contratas, servicios, zonas o divisiones de aquéllas se agrupen en una o varias, la subrogación de personal operará respecto de todos aquellos trabaja-

dores que, con independencia de la modalidad de su contrato de trabajo, hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas con un tiempo mínimo de los cuatro meses anteriores, y todo ello aún cuando con anterioridad hubieran prestado servicios en distintas contratas, zonas o servicios.

Se subrogarán asimismo los trabajadores que se encuentren en los supuestos A.2 a A.5, ambos inclusive, del punto 1 y que hayan prestado sus servicios en las contratas, zonas, divisiones o servicios agrupados.

4. OBLIGATORIEDAD.

La subrogación de personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de sustitución de contratas, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquéllas puedan efectuarse, aún tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aún cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso, de lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, como de la existencia por parte del empresario saliente de otras contratas ajenas a la que es objeto de sucesión.

5. DOCUMENTOS A FACILITAR POR LA EMPRESA SALIENTE A LA ENTRANTE.

La empresa saliente deberá facilitar a la entrante los siguientes documentos:

- Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago en la Seguridad Social.
- Fotocopia de los cuatro últimos recibos de salarios de los trabajadores afectados.
- Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.
- Relación de personal, especificando: Nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha del disfrute de sus vacaciones. Si el trabajador es representante legal de los trabajadores, se especificará el período de mandato del mismo.
- Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.
- Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en los que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna. Estos documentos deberán estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.

Artículo 14. Retirada del carnet de conducir. Cuando a un Conductor al servicio de la empresa le sea privado temporalmente el permiso de conducir, en virtud de resolución firme administrativa o judicial, ésta le ofrecerá otro puesto de trabajo, percibiendo la remuneración



correspondiente al nuevo puesto a ocupar. Una vez terminada la sanción, el conductor se reincorporará a su anterior puesto de trabajo.

Asimismo, los primeros 30 días de privación del carnet, se aplicarán al periodo de vacaciones reglamentarias o al periodo proporcional de las mismas.

Artículo 15. Promoción cultural. Con esta finalidad se abonará a los trabajadores una paga extraordinaria, consistente en el 100 % de salario base mas antigüedad. El abono de la paga se efectuará el día 20 de octubre de cada año, y su devengo se computará desde el día 1 de octubre de año anterior hasta el 30 de septiembre del año en curso.

Artículo 16. Complemento en caso de enfermedad o accidente. En caso de incapacidad temporal derivada de accidente laboral, enfermedad profesional, accidente no laboral o enfermedad común, los trabajadores percibirán el 100 % del salario total desde el primer día de la baja. Los representantes de los trabajadores se comprometen a colaborar de forma activa con la empresa en el control de estas bajas.

Artículo 17. Prendas de trabajo. La empresa proporcionará a sus trabajadores dos equipaciones anuales, una de invierno y otra de verano, según necesidad, así como un traje de agua (traje impermeable y botas). Justificando la necesidad y previa entrega del material estropeado, se sustituirán las prendas deterioradas.

Los equipos de vestuario constan de los siguientes elementos, y se elegirán por la empresa en función siempre de las normas de seguridad e higiene vigentes.

Vestuario para los peones de limpieza viaria: pantalón de trabajo, camisa de invierno/verano, cazadora, guantes de trabajo, calzado de seguridad y prendas reflectantes (cuando éstas sean necesarias).

Vestuario para los peones de recogida: Buzo de color llamativo, guantes de trabajo, calzado de seguridad y prendas reflectantes (cuando éstas sean necesarias).

Vestuario para los peones de baldeo: Buzo de color llamativo, anorak 3/4, guantes de trabajo, calzado de seguridad y prendas reflectantes (cuando éstas sean necesarias).

Vestuario para conductores: Cazadora, pantalón de trabajo de verano y otro de invierno, camisa de invierno/verano, jersey de lana, calzado de seguridad y corbata.

Vestuario para el personal de taller: Buzo y calzado de seguridad, además de las prendas de protección que por la propia actividad de cada trabajador sean necesarias.

La entrega del vestuario de verano se realizará, según disponibilidad en el segundo trimestre de cada año y se comenzará a utilizar en la fecha que se determine de mutuo acuerdo entre los responsables de las empresas y representantes de los trabajadores.

En el momento de la entrega de la equipación el trabajador firmará el recibí del vestuario, haciéndose responsable del buen uso del material recibido. Así mismo, todos los trabajadores que causen baja en la empresa, deberán devolver su equipación el último día de trabajo.

Los cambios en lo anteriormente pactado deberá venir previamente avalado por un informe favorable de los servicios de prevención ajenos.



Artículo 18. Faltas del personal. Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores en las empresas, se clasificarán según su índole y circunstancias que concurren, en leves, graves y muy graves.

A) FALTAS LEVES:

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
2. Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el periodo de un mes, inferiores a treinta minutos, sin que existan causas justificadas.
3. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultase perjudicial para la empresa ni perturbara el trabajo de los demás trabajadores, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.
5. Pequeños descuidos en la conservación del material o de su limpieza.
6. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.
7. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o circunstancias personales que puedan afectar a su relación con la misma
8. Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
9. Faltar un día al trabajo, durante un mes, sin la debida autorización y causa justificada
10. Retrasar el envío de los partes de alta, baja o confirmación, en los casos de incapacidad temporal.
11. Falta de aseo o limpieza personal, ocasionalmente.
12. Dejar ropas o efectos fuera de los roperos o lugares que se custodian.
13. Comer durante las horas de trabajo, excepto en el tiempo destinado a descanso.
14. Faltas de educación en el trato con los compañeros e incorrección en el ademán o en las respuestas al dirigirse al encargado y demás superiores.
15. No avisar a su Jefe inmediato de los defectos del material o de la necesidad de éste, para el buen desenvolvimiento del trabajo.
16. El incumplimiento de normas de seguridad, higiene o salud laboral, cuando no comporten riesgos personales o materiales.

B) FALTAS GRAVES:

1. Más de tres faltas, no justificadas, de puntualidad al mes.
2. Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada.



3. Una falta no justificada al mes, cuando tenga que relevar a un compañero
4. Entregarse a distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo, o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá considerarse como falta muy grave.
7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
8. Descuido importante en la conservación y limpieza de las herramientas, útiles o medios de protección.
9. Falta notoria de respeto o consideración al público.
10. Discusiones extrañas al trabajo, que produjeran notorio escándalo.
11. 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.
12. La embriaguez durante el trabajo, cuando no sea habitual.
13. El abandono del servicio sin causa justificada, que ocasione perjuicios de consideración a la empresa o fuera causa de accidente de sus compañeros.
14. Introducción en los lugares de la empresa de bebidas alcohólicas.
15. Disminución voluntaria en el rendimiento normal del trabajo asignado.
16. Ofender de palabra o amenaza a un compañero o a un subordinado.
17. Subir en los vehículos sin la debida autorización; consentir los conductores que suban los trabajadores no autorizados o subir y bajar de ellos en marcha sin que medie causa justificada o fuerza mayor.
18. Aconsejar o incitar a los trabajadores a que incumplan su deber, de no producirse alteraciones ilícitas, ni conseguir su objetivo, salvo cuando se ejerciten derechos constitucionalmente protegidos.
19. La reincidencia en faltas leves que hubieran sido sancionadas, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en el trimestre anterior, excepto las faltas de puntualidad.
20. Acumular o almacenar en los lugares de trabajo materias nocivas o peligrosas, susceptibles de descomposición o de producir infecciones.
21. La continua y habitual falta de aseo y limpieza personal, que produzca queja justificada de los compañeros de trabajo.
22. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad, higiene o salud laboral, cuando las mismas supongan algún riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa, o hacer uso indebido de los mismos.

**C) FALTAS MUY GRAVES:**

1. Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un periodo de seis meses, o veinte durante un año.
2. Faltar al trabajo más de dos días al mes, sin causa justificada, o dos días al mes, cuando de estas faltas se deriven perjuicios para el público.
3. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquier otra persona al servicio de la empresa, en relación de trabajo con ésta; o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. La condena por robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa, que pueda implicar desconfianza para ésta, y en todo caso, las de duración superior a seis años.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa, trabajadores y/o representantes de los trabajadores.
7. La embriaguez o toxicomanía habitual, si repercuten negativamente en el trabajo.
8. Fumar en lugares peligrosos o inflamables.
9. Revelar a elementos extraños a la empresa, datos de reserva obligada.
10. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo.
11. Los malos tratos de palabra u obra, la falta grave de respeto y consideración a los superiores, a los compañeros o a los subordinados.
12. El abandono injustificado del trabajo en puestos de responsabilidad.
13. Originar fuertes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses de la primera, y ésta haya sido objeto de sanción.
15. La incitación a los trabajadores para que incumplan sus obligaciones laborales, cuando siquiera sea parcialmente, cumpla sus objetivos, salvo cuando se ejerciten derechos constitucionalmente protegidos.
16. El abuso de autoridad por parte de quienes la ostentan.
17. La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de seguridad, higiene y salud laboral, que ocasione riesgo grave de accidente laboral, perjuicios a sus compañeros o a terceros, o daños a la empresa.
18. El uso indebido de la equipación entregada, la entrega de vestuario a personal ajeno a la empresa, así como el uso del mismo fuera de las horas de trabajo.

Artículo 19. Sanciones a los trabajadores y normas de procedimiento:

1. Sanciones a los trabajadores. Las sanciones que las empresas podrán imponer, según la gravedad y circunstancias de serán las siguientes:

Por faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.

Por faltas graves:

- d) Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.

Por faltas muy graves:

- e) Suspensión de empleo y sueldo de once días a tres meses.
- f) Despido.

2. Normas de procedimiento y prescripción de las faltas:

Corresponde a la Dirección de las empresas, la facultad de sancionar disciplinariamente a sus trabajadores. Para la aplicación y graduación de las sanciones se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, así como la repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal de los trabajadores, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, además del interesado, otros miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiera.

Las empresas anotarán en los expedientes laborales de sus trabajadores las sanciones que se les impongan. En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción por falta grave o muy grave a los trabajadores afiliados a un sindicato, deberá, con carácter previo, dar audiencia al representante legal de su mismo sindicato.

La valoración de las faltas y las sanciones impuestas por la empresa, serán revisables ante la jurisdicción competente.

Todas las sanciones serán comunicadas por escrito al trabajador, salvo la amonestación verbal. El citado escrito contendrá al menos: el nombre del trabajador, la fecha del escrito, los hechos constitutivos de la falta, la fecha de su comisión, la calificación de la falta y la sanción que se impone.

Prescripción de las infracciones y faltas: Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves, a los 20 días y las muy graves, a los 60 días desde que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 20. Derechos sindicales:

1. DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES: Los comités de empresa, los delegados de personal y delegados sindicales, tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica Libertad Sindical, por el Estatuto de los Trabajadores y por este mismo convenio en sus siguientes apartados.
2. DE LOS SINDICATOS. Las partes firmantes por las presentes estipulaciones ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos y se reconocen, asimismo, como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite la dinámica social.

Los sindicatos son elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre los trabajadores y empresarios. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la ley, y desarrolladas en los presentes acuerdos, a los representantes de los trabajadores. Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

3. DE LA ACCIÓN SINDICAL:

- A) Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:
 - a) Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del sindicato
 - b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
 - c) Recibir la información que le remita su sindicato.
- B) Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos legalmente y de los que tengan representación en el comité de empresa o cuenten con delegados de personal tendrán los siguientes derechos:
 - a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios, que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.
 - b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.
 - c) La utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades, en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

4. DE LOS CARGOS SINDICALES:

A) Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas legalmente, tendrán derecho:

- a) A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.
- b) A la asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en las funciones propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario y sin que el ejercicio de su derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

B) Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras del convenio colectivo, vinculación como trabajador en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

C) Las organizaciones sindicales que, siendo más representativas a nivel autonómico en la empresa, conforme establece la Ley Orgánica de Libertad Sindical vigente, hayan obtenido más del 35 por 100 de los votos en la elección al comité de empresa y tengan delegado sindical, dispondrán para este último del crédito de horas mensuales legalmente establecido, incrementado en diez horas al mes, siempre que no se produzca acumulación del crédito horario de ningún representante legal de los trabajadores de dicho sindicato en el centro.

5. DE LOS COMITÉS DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL. El comité de empresa y los delegados de personal son los representantes colectivos y unitarios respectivamente de los trabajadores del centro de trabajo o de la empresa. Tiene como función la defensa de los intereses de los trabajadores, así como la negociación y representación de los mismos ante el empresario.

Los delegados de personal y miembros del comité de empresa tendrán competencia, en los términos legalmente establecidos, en las siguientes materias.

- a) Contratos de trabajo.
- b) Negociación colectiva.
- c) Sistemas de remuneración.
- d) Salud Laboral.
- e) Clasificación profesional.
- f) Movilidad funcional y geográfica.
- g) Movilidad funcional y geográfica.
- h) Expedientes de crisis y regulación de empleo.
- i) Medidas disciplinarias.
- j) Huelga.



k) Conocimiento de los balances contables que la empresa emitía oficialmente.

Y aquellos derechos y garantías que se recogen en la legislación vigente.

6. CUOTA SINDICAL. A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales o sindicatos, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que haga constar con claridad la cuantía y su actualización periódica, la central o el sindicato a que pertenezca, así como el número de cuenta a la que deberán transferidas las correspondientes cantidades.

La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario durante el período de años prorrogables.

La empresa liquidará mensualmente con el sindicato correspondiente la transferencia de cuotas según lo establecido en este artículo.

7. PRÁCTICAS ANTISINDICALES. Cuando alguna de las partes firmantes entendiera que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 12 y 13 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se producen actos que pudieran calificarse de antisindicales, ésta podrá recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente, a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

Artículo 21. Denuncia del convenio. Cualquiera de las partes integrantes de la Comisión negociadora firmante del presente convenio podrá denunciarlo por escrito dentro de los dos últimos meses a la finalización de su vigencia.

Una vez denunciado el convenio por cualquiera de las partes, éste mantendrá su vigencia en todo su articulado normativo hasta la consecución de un nuevo acuerdo entre las partes.

Artículo 22. Jubilaciones a los 64 y 65 años. Cuando el trabajador cumpla 64 años se estará a lo dispuesto en la legislación vigente

Artículo 23. Trabajo en los días uno de enero y 25 de diciembre de cada año.

Todos los días uno de enero y 25 de diciembre comprendidos en el ámbito temporal de aplicación de este convenio se realizarán los servicios de acuerdo con los pactos a los que se lleguen entre trabajadores y empresas para tales días en concreto. En caso de no existir acuerdos o voluntarios en tales días, el servicio se regirá por los parámetros siguientes:

Todos los días uno de enero comprendidos en el ámbito temporal del presente convenio, además del día uno de enero del año 2015. Se seguirá el siguiente régimen de trabajo:

Prestarán servicios un equipo de limpieza viaria y otro de recogida cuyos componentes serán designados de la siguiente forma:

- a) Voluntarios.
- b) No habiendo voluntarios o no siendo suficientes, prestarán servicio aquellos trabajadores que les corresponda según la lista vigente para trabajos en domingo. Para los trabajadores de recogida, no habiendo voluntarios o no siendo suficientes, prestarán servicio los designados por el Departamento de Personal.

Los trabajadores que presten sus servicios los días 1 de enero percibirán la cantidad de sesenta euros (60 €) más descanso compensatorio. Los trabajadores que presten servicios los días 25 de diciembre percibirán la cantidad que expresamente se pacte con los representantes de los trabajadores.

El número de trabajadores de limpieza viaria que prestarán servicios en estos días será igual al número que prestan servicios los domingos normales del año, más uno destinado a barredora.

En cuanto al número de trabajadores de recogida de residuos será de un conductor y dos peones.

El horario de prestación de servicio en estos días será de 8 a 14 horas.

Artículo 24. Cláusula de sumisión al servicio regional de mediación y arbitraje previsto en el asec-ex y en su reglamento de aplicación.

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, se someterá, en los términos previstos en el ASEC-EX y su Reglamento de Aplicación, a la intervención del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura, siempre que el conflicto se origine en los ámbitos materiales:

- a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
- b) Los conflictos surgidos durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un periodo de al menos seis meses a contar desde el inicio de ésta.
- c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
- d) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Sirve por lo tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido Servicio de Mediación y Arbitraje, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a empresarios, representaciones sindicales y trabajadores a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de mediación-conciliación del mencionado Servicio, no siendo por lo tanto necesario la adhesión expresa e individualizada para cada conflicto o discrepancia de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este Convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

Artículo 25. Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. Las partes comprometen a negociar, en el ámbito temporal de este convenio, medidas encaminadas a fomentar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de aplicación del presente convenio.

***Disposición final.***

En lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la legislación laboral vigente en cada momento.

Comisión paritaria del convenio.

Para cuantas cuestiones se deriven de la aplicación de este convenio en orden a su interpretación, se constituye una comisión paritaria integrada por 6 miembros, 3 por la parte social, y por la parte empresarial, 3, cuyas decisiones se adoptarán por mayoría simple de sus miembros.

Siendo fiel todo lo expuesto con lo negociado y en prueba de conformidad firman el presente convenio las partes negociadoras del mismo. En Cáceres a veinticuatro de enero de dos mil trece.

• • •