

Visto el texto del Convenio Colectivo del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado (código de Convenio número 9910035 que fue suscrito con fecha 20 de diciembre de 1995, de una parte, por la Asociación de Empresas de Limpieza Pública (ASELIP), en representación de las empresas del sector, y de otra, por UGT y CC.OO., en representación de los trabajadores del mismo, 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, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

## **CONVENIO GENERAL DEL SECTOR DE LIMPIEZA PUBLICA, VIARIA, RIEGOS, RECOGIDA, TRATAMIENTO Y ELIMINACION DE RESIDUOS Y LIMPIEZA Y CONSERVACION DE ALCANTARILLADO**

### **CAPITULO PRIMERO Normas estructurales**

Artículo 1.º Partes signatarias. El presente Convenio General es firmado de una parte por la Asociación Empresarial de Limpieza Pública (ASELIP) y de otra por las centrales sindicales Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CC.OO.), con representación en el sector.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para concertar el presente Convenio.

El presente Convenio quedará abierto a la adhesión de otras asociaciones, entidades y organizaciones sindicales.

Art. 2.º Eficacia y alcance obligacional. Dada la representatividad de las organizaciones firmantes, y de acuerdo con lo establecido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio obligará a todas las asociaciones, empresas, personas y entidades comprendidas dentro de su ámbito funcional y personal en territorio español.

Art. 3.º Estructura de la negociación colectiva. La estructura de la negociación colectiva en el sector de limpieza pública se define de conformidad con los siguientes niveles sustantivos de Convenios:

1. Convenio general del sector: Sustituye a la Ordenanza de Trabajo para la Limpieza Pública, Riegos, Recogida de Basura y Limpieza y Conservación de Alcantarillado de 1 de diciembre de 1972, y su contenido se refiere a la regulación de las condiciones generales de trabajo a

aplicar en todo el ámbito del sector y con la vigencia que el propio Convenio establece. Predomina su carácter normativo, por lo que precisa de una permanencia y estabilidad en el tiempo.

2. Convenios de ámbito inferior: Desarrollarán o regularán las materias de carácter obligatorio o normativo propias de su ámbito y, en su caso, aplicarán los contenidos de los acuerdos de ámbito superior.

Art. 4.º Concurrencia de Convenios. Los supuestos de concurrencia entre Convenios de distintos ámbitos se resolverán aplicando los principios siguientes:

1. Principio de coherencia: No serán aplicables los acuerdos tomados en la negociación de ámbito territorial inferior que contradigan el contenido de las normas establecidas en los Convenios de ámbito superior, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3.3 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Principio de complementariedad: De conformidad con el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, las organizaciones firmantes reconocen el principio de complementariedad del Convenio general del sector respecto de los de ámbito inferior.

3. Principio de seguridad: Los Convenios de ámbito inferior al nacional que estén en vigor en el momento de la firma de este último mantendrán su vigencia en todo su contenido, permaneciendo en sus mismos términos hasta su término temporal.

4. Principio de territorialidad: Será de aplicación el Convenio vigente en el centro de trabajo en el que habitualmente se presta el servicio, sin perjuicio de los supuestos previstos en el artículo 3.3 del Estatuto de los Trabajadores.

5. Concurrencia de Convenios de ámbito funcional y personal distinto: Las contrataciones en las que concurren trabajadores de distintos sectores de los regulados en el ámbito funcional y personal de este Convenio y que tengan Convenios distintos seguirán rigiéndose por dichos Convenios, salvo que tales Convenios sean sustituidos por un Convenio único para toda la plantilla.

6. Concurrencia de Convenios en una contrata: La concurrencia de Convenios, como consecuencia de la agrupación en una contrata de personal que estaba sujeto a distintos Convenios incluidos en el ámbito funcional y personal del presente Convenio general, se resolverá manteniendo la aplicación del Convenio que era aplicable a cada trabajador, salvo que por Convenio del conjunto de la contrata decidan ser sustituidos.

7. Las comisiones paritarias de los Convenios afectados deberán intentar conjuntamente hallar una solución pactada a los conflictos de concurrencia de sus Convenios.

Art. 5.º Distribución de materias en los diferentes niveles de negociación. a) Se reservan a la negociación colectiva del Convenio general del sector las siguientes materias:

Capítulos:

I: Normas estructurales.

II: Condiciones generales.

III: Condiciones generales de ingreso.

IV: Contratación.

V: Clasificación del personal. No está reservada la creación y definición de categorías asimiladas.

VI: Organización del trabajo y productividad. Se reservan los principios generales.

VII: Promoción y ascensos. Se reservan las condiciones generales.

VIII: Retribuciones. En este capítulo están reservadas las siguientes materias:

El sistema salarial.

La estructura de las percepciones económicas.

Los trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos.

Los trabajos nocturnos.

La definición de las horas extraordinarias no estructurales.

XI: Subrogación del personal.

XII: Faltas y sanciones. Queda reservada:

La graduación de las sanciones.

La prescripción de las faltas.

D.F.: Disposición final.

- b) En las negociaciones de ámbito inferior será materia específica de la negociación colectiva el contenido obligacional y normativo de los Convenios.

## **CAPITULO II**

### **Condiciones generales**

Art.6.º Ambito funcional.El presente Convenio general establece y regula las condiciones de trabajo del personal de los servicios de limpieza pública, viaria, playas, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado, dependientes tanto de empresas privadas como de entidades públicas, respecto de quienes no tengan la consideración de funcionarios.

**Art. 7.º Ambito personal.** La normativa de este Convenio será de obligada y general observancia para todas las empresas, entidades públicas y privadas y trabajadores de las actividades enumeradas en el artículo anterior. Por tanto, el presente Convenio general es de directa aplicación en todas las negociaciones colectivas que se concierten durante su vigencia entre las empresas, asociaciones, entidades, tanto públicas como privadas, y representantes legales de los trabajadores.

Se excluye del ámbito del presente Convenio el personal de alta dirección, regulado en el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores. Este personal es de libre designación por la empresa. Su relación laboral se regirá por su contrato de trabajo y por la normativa especial de aplicación.

Asimismo, están excluidos del ámbito de este Convenio los supuestos contemplados en el artículo 1.3 de la citada Ley.

**Art. 8.º Ambito territorial.** Este Convenio general será de aplicación en todo el territorio del Estado español, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 1.4 del Estatuto de los Trabajadores.

**Art. 9.º Ambito temporal.** El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y tendrá una vigencia de seis años.

Una vez terminada su vigencia inicial o la de cualquiera de sus prórrogas, de igual duración, continuará rigiendo hasta que sea sustituido por otro.

**Art. 10. Denuncia y revisión.** Cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio podrá solicitar de la otra la revisión del mismo.

La denuncia deberá hacerse por escrito y con un mínimo de un mes y un máximo de seis meses de antelación al vencimiento de su período de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

De esta comunicación se enviará copia a efectos de registro a la Dirección General de Trabajo.

La parte que promueva la negociación deberá presentar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada.

Las partes se reunirán transcurrido un mes desde la recepción de la propuesta citada.

**Art. 11. Vinculación a la totalidad.** Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Si la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus artículos parcial o totalmente, las partes firmantes se reunirán con objeto de solventar el problema planteado, manteniéndose mientras tanto el Convenio sin efecto.

En el plazo de un mes, de no haber llegado a un acuerdo la Comisión Negociadora, el Convenio quedaría invalidado en su totalidad, por lo que se tendría que negociar nuevamente todo el Convenio.

**Art. 12. Condiciones más beneficiosas.** Todas las empresas que tengan concedidas a su personal por Convenio colectivo, contrato individual o pacto condiciones más beneficiosas, tendrán la obligación de respetarlas en su totalidad para todo el personal que las viniera disfrutando en la fecha de entrada en vigor. En todo caso, se respetarán como condiciones más favorables las relativas al número de horas de trabajo y las vacaciones anuales retribuidas de mayor duración.

**Art. 13. Compensación y absorción.** Las retribuciones y demás condiciones laborales que se pacten en cada Convenio de ámbito inferior compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, contempladas en condiciones homogéneas, cualquiera que sea la naturaleza de las mismas.

Los aumentos de retribuciones u otras mejoras en las condiciones laborales que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, Convenios Colectivos o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en los Convenios de ámbito inferior, cuando, consideradas las nuevas retribuciones o las nuevas condiciones laborales en cómputo anual por conceptos homogéneos, superen las pactadas en dichos Convenios de inferior ámbito.

En caso contrario, serán compensadas y absorbidas por estas últimas, manteniéndose los Convenios de ámbito inferior en sus propios términos en la forma y condiciones que estén pactadas.

**Art. 14. Comisión Paritaria.** Se crea una Comisión Paritaria, que estará compuesta por 12 miembros, seis por la parte sindical y seis por la patronal.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por la mayoría de cada parte, empresarial y sindical, respectivamente, firmantes del Convenio, y cuando se trate de interpretar este Convenio tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

**Art. 15. Funciones y procedimientos de la Comisión Paritaria.** La Comisión Paritaria a que se refiere el artículo anterior tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- c) Conciliación en conflictos colectivos que supongan la interpretación y aplicación de las normas de este Convenio.
- d) Cuantas funciones tiendan a la mayor eficacia del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos, que formen parte del mismo.

**Procedimiento:** Las cuestiones que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entiendan le asisten al proponente.
- c) Propuesta y petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito propuesta se acompañan cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles desde que reciba la comunicación.

El domicilio, a efectos de notificaciones, de la Comisión mixta será el siguiente:

Primer año: ASELIP, Cristóbal Bordiú, 55 (Madrid).

Segundo año: UGT, avenida de América, 25 (Madrid).

Tercer año: CC.OO., Sanz Crespo, 3, 7.<sup>a</sup>, Gijón (Asturias).

Cuarto año: ASELIP, Cristóbal Bordiú, 55 (Madrid).

Quinto año: UGT, avenida de América, 25 (Madrid).

Sexto año: CC.OO., Sanz Crespo, 3, 7.<sup>a</sup>, Gijón (Asturias).

La organización que aporte el domicilio de la Comisión mixta será la responsable de:

1. Recibir los escritos que se dirijan a la Comisión, y dar traslado de dicha información, así como notificar a los demás miembros de la Comisión la fecha de reunión en un plazo de cinco días hábiles desde que se le solicite.
2. Convocar a los demás miembros de la Comisión mixta, a través de sus organizaciones respectivas, de las reuniones de la Comisión mixta que se precisen, con justificación suficiente de haberse recibido, con una antelación de quince días naturales a la fecha prevista, indicando lugar y hora de la reunión.
3. Comunicar a quien corresponda las resoluciones que emanen de la Comisión mixta.
4. Requerir previamente a la convocatoria, en nombre de la Comisión mixta, la documentación por vía de ampliación que se cita anteriormente.

La Comisión deberá emitir informe en plazo de quince días, desde el momento en que se produzca la reunión sobre los asuntos que se le sometan.

El incumplimiento de dichos plazos sin haberse producido la convocatoria, resolución o dictamen dejará abierta la vía de resolución de conflictos a cualquier otro organismo laboral administrativo judicial al que se haya planteado.

## **CAPITULO III**

### **Condiciones generales de ingreso**

Art. 16. Ingreso al trabajo. La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento y lo regulado en los Convenios Colectivos en la materia, y en ningún caso antes de que el trabajador haya cumplido dieciséis años.

El derecho de información sobre contratación se regirá por lo establecido en las disposiciones legales y por lo establecido en el presente Convenio sobre derechos de los trabajadores en materia de contratación.

Art. 17. Pruebas de aptitud. Las empresas, en relación al ingreso de los trabajadores, podrán realizar las pruebas de selección que consideren necesarias para comprobar el grado de aptitud de los aspirantes.

El trabajador contratado deberá ser inscrito en el libro de matrícula del centro de trabajo correspondiente, debiendo para ello aportar la documentación necesaria y firmando en el mismo.

Las empresas y los trabajadores vendrán obligados a realizar reconocimiento médico con motivo de la admisión de los trabajadores.

Los reconocimientos médicos deberán adaptarse al puesto de trabajo de que se trate.

## **CAPITULO IV**

### **Contratación**

Art. 18. Contratación. El ingreso al trabajo se realizará de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en la legislación laboral vigente en el momento de efectuarse.

El contrato de aprendizaje, regulado en la Ley 10/1994, no podrá celebrarse para el desempeño de oficios o puestos de trabajo no cualificados, limitándose la utilización de esta modalidad contractual a la más estricta legalidad.

Dadas las actuales circunstancias del sector, se recomienda a las empresas que la contratación con empresas de trabajo temporal se lleve a cabo de modo restrictivo y como mecanismo marginal en la actividad.

Art. 19. Contrato de servicio determinado. Este contrato tiene por objeto la realización de un servicio determinado.

La duración del contrato de trabajo para servicio determinado con la empresa con la que se suscriba será la del servicio para el que ha sido concertado, operando a su término los supuestos contemplados en el presente Convenio Colectivo para la subrogación de personal, pasando el trabajador a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio.

## **CAPITULO V**

### **Clasificación del personal**

Art. 20. Clasificación profesional. La clasificación del personal, que se indica en los artículos siguientes, es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas.

Los cometidos profesionales de cada grupo, categoría u oficio deben considerarse simplemente indicativos. Asimismo, todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de su categoría o competencia profesional, entre los que se incluyen la limpieza de maquinaria, herramientas y útiles de trabajo.

Art. 21. Grupos profesionales. El personal estará encuadrado, atendiendo a las funciones que ejecute en la empresa, en alguno de los siguientes grupos profesionales:

Grupo de técnicos.

Grupo de mandos intermedios.

Grupos de administrativos.

Grupo de operarios.

Art. 22. Definición de grupo y de categorías profesionales. Cada grupo profesional comprende las categorías que para cada uno de ellos se especifican seguidamente.

Estas categorías serán equivalentes entre sí dentro de cada grupo profesional con independencia de sus derechos económicos.

Si en Convenios de ámbito inferior se regulase alguna categoría, deberá indicarse a qué grupo y categoría de los aquí citados se asimila.

● A) Grupo de técnicos: El grupo de personal técnico estará compuesto por las siguientes categorías:

Titulado superior.

Titulado de grado medio.

Técnico ayudante.

Auxiliar técnico.

1. Titulado superior: En posesión de un título de grado superior; desempeña las funciones propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento.

2. Titulado de grado medio: En posesión de un título de grado medio; desempeña las tareas propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento.

3. Técnico ayudante: En posesión o no de un título de grado medio; desempeña funciones de la especialidad que le encomiende la empresa. Si posee titulación media, sus funciones serán de un nivel inferior a las propias de la categoría anterior.

4. Auxiliar técnico: Empleado mayor de dieciocho años que posee los conocimientos

necesarios para desarrollar operaciones técnicas elementales.

- B) Grupo de mandos intermedios: El grupo de mandos intermedios está compuesto por las siguientes categorías:

Encargado general.

Subencargado general.

Encargado o Inspector de Distrito o Zona.

Encargado de segunda o Capataz.

Encargado o Maestro de Taller.

1. Encargado general: Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del Técnico superior o medio, manda sobre uno o más Encargados. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios. Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo.

2. Subencargado general: A las órdenes del Encargado general, cumple las órdenes que de él recibe y a su vez distribuye el trabajo entre sus subordinados, y responde de la correcta ejecución de los trabajos y de la disciplina. Sustituye al Encargado general en sus ausencias, originadas por cualquier causa.

3. Encargado o Inspector de Distrito o Zona: A las órdenes de un Encargado general o Subencargado general, tiene a su cargo Capataces y personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Posee como cimientos completos de los oficios de las actividades del distrito o zona y dotes de mando suficientes para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos.

4. Encargado de segunda o Capataz: El trabajador que, a las órdenes de un Encargado general, Subencargado, Encargado o Inspector de Distrito o Zona, tiene a su cargo el mando sobre los Encargados de Brigada y demás personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina.

Podrá reemplazar a su jefe inmediato superior en servicios en los que no exija el mando permanente de aquél.

5. Encargado o Maestro de Taller: Con mando directo sobre el personal de taller, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad de sus subordinados. Le corresponde la organización del trabajo, el cuidado de las herramientas, combustibles, lubricantes y otros elementos del taller. Distribuye las tareas y personal dentro de su departamento, dirige la reparación de material, con la consiguiente responsabilidad sobre su realización, e indica a los operarios la forma de realizar los trabajos, el tiempo a invertir y las herramientas que debe utilizar.

- C) Grupo de Administrativos: Este grupo está compuesto por las siguientes categorías

profesionales.

Jefe Administrativo de primera.

Jefe Administrativo de segunda.

Oficial Administrativo de primera.

Oficial Administrativo de segunda.

Auxiliar Administrativo.

1. Jefe Administrativo de primera: Empleado que, provisto o no de poder limitado, tiene la responsabilidad y el mando directo de una oficina o parte de ella en la que está asignado. Dependen de él distintas secciones administrativas.

2. Jefe Administrativo de segunda: Empleado que, provisto o no de poder limitado, está encargado de una sección o departamento; ordena y da unidad al trabajo que tiene encomendado y responde del mismo ante sus jefes y distribuye el trabajo entre sus subordinados.

3. Oficial de primera Administrativo: Empleado que actúa a las órdenes de un Jefe Administrativo, si lo hubiere, y tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

4. Oficial de segunda Administrativo: Empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un Jefe o a un Oficial de primera, realiza trabajos de carácter auxiliar o secundario, que requieran conocimientos generales de las técnicas administrativas.

5. Auxiliar Administrativo: Empleado que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

● D) Grupo de operarios: El grupo de personal operario está compuesto por las siguientes categorías:

Conductor o Maquinista.

Jefe de Equipo.

Peón especializado.

Peón.

Oficial primera de Taller.

Oficial segunda de Taller.

Oficial tercera de Taller.

Basculero.

Almacenero.

Ordenanza.

Portero.

Vigilante o Guarda.

Limpiador.

1. Conductor o Maquinista: En posesión del carné de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.

2. Jefe de Equipo: Es el Peón especializado que, además de realizar su propio cometido, dirige y se responsabiliza del trabajo del personal que integra su equipo. Puede sustituir al Capataz en sus ausencias.

3. Peón especializado: El dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad.

4. Peón: Trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

5. Oficial primera de Taller: Con mando sobre otros operarios o sin él, posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento.

6. Oficial segunda de Taller: Operario que, con conocimiento teórico práctico del oficio, sin llegar a la especialización y perfección exigidas a los Oficiales de primera, ejecutan los cometidos de su oficio, con la suficiente perfección y eficacia.

7. Oficial tercera de Taller: Operario que no alcanza aún los conocimientos teórico-prácticos para realizar su cometido con la perfección y eficacia exigidas a los Oficiales de segunda.

8. Basculero: Es el encargado y responsable del pesaje de vehículos en las básculas, que además efectúa las oportunas anotaciones en las hojas de ruta y en los partes de báscula.

9. Almacenero: Es el encargado de recibir los materiales y mercancías distribuidas en las

dependencias del almacén; despacha los pedidos, registra en los libros el movimiento durante la jornada y redacta los partes de entrada y salida. Poseerá, si así lo exige la empresa, conocimientos elementales de mecanografía y contabilidad.

10. Ordenanza: Subalterno cuya misión consiste en hacer recados dentro o fuera de la oficina, copiar documentos, recoger y entregar correspondencia, orientar al público en la oficina, atender centralitas telefónicas y cualquier otra labor auxiliar.

11. Portero: Tiene como misión especial la vigilancia de los accesos y dependencias de la empresa.

12. Vigilante o Guarda: Tiene a su cargo la vigilancia, diurna o nocturna, de los locales o centros de trabajo, así como los útiles y herramientas que en los mismos se guardan.

13. Limpiador: Es el operario que tiene por misión la limpieza de los locales y dependencias de la empresa.

## **CAPITULO VI**

### **Organización del trabajo y productividad**

**Art.23.Organización del trabajo.**La organización del trabajo es facultad del empresario, que debe ejercitarla con sujeción a lo establecido en el presente Convenio y demás normas aplicables.

El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordene dentro del general cometido propio de su categoría o competencia profesional. Entre ellas están incluidas las tareas complementarias que sean necesarias para el desempeño de su cometido principal, o el cuidado y limpieza de las máquinas, herramientas y puesto de trabajo que estén a su cargo durante la jornada de trabajo.

**Art.24.Prestación del trabajo.**La prestación del trabajo vendrá determinada por lo convenido en el contrato de trabajo. El trabajador prestará la clase y extensión del trabajo que marquen las leyes, el presente Convenio, los de ámbito inferior, las instrucciones del empresario y, en su defecto, los usos y costumbres.

Normalmente sólo se prestará el trabajo habitual. No obstante, pasajeramente y por necesidad urgente, deberá el trabajador prestar mayor trabajo u otro distinto de lo acordado, a condición de retribuirle de acuerdo con las disposiciones aplicables.

Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su categoría o competencia profesional.

Si el trabajador observa entorpecimiento para ejercer su trabajo, falta o defectos en el material, en los instrumentos o en las máquinas, estará obligado a dar cuenta inmediatamente a sus jefes inmediatos. El trabajador cuidará de las máquinas y útiles que se le confíen, los mantendrá en perfecto estado de conservación y será responsable de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan por su culpa.

Queda prohibido utilizar máquinas, herramientas o útiles para uso distinto al determinado por la empresa, sin la expresa autorización de ésta, que asimismo será necesaria para que el trabajador utilice herramientas o máquinas de su propiedad en las labores encomendadas.

La empresa pondrá al alcance de los trabajadores todos los medios necesarios para que éstos puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de comodidad, higiene y seguridad. Por su parte, los trabajadores utilizarán los medios de protección que la empresa les facilite.

Art. 25. Discreción profesional. El trabajador está obligado a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de la empresa.

Art. 26. Sistemas de trabajo. Las empresas podrán establecer para los trabajos no medidos sistemas de destajo, tarea o prima a la producción, estableciendo una proporcionalidad entre rendimiento y retribución.

Art. 27. Productividad. La productividad es un bien constitucionalmente protegido, cuya mejora constituye un deber básico de los trabajadores, debiendo colaborar los representantes legales de éstos con la dirección de la empresa en orden a conseguir su incremento.

## **CAPITULO VII**

### **Promoción y ascensos**

Art. 28. Promoción y ascensos. Los puestos o tareas que impliquen mando o especial confianza serán de libre designación y revocación por parte de la empresa.

Para ascender a una categoría o nivel profesional distinto del que se ostenta se establecerán por la empresa sistemas que, entre otras, pueden tener en cuenta las siguientes circunstancias:

Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan al efecto.

Titulación.

Conocimientos del puesto de trabajo.

Historial profesional.

El ascenso no será definitivo hasta transcurrido un período de prueba, que será de seis meses para el personal titulado y de dos meses para el resto del personal. Durante este período, el trabajador ascendido ostentará la categoría a la que ha sido promocionado provisionalmente, percibiendo el salario correspondiente a la misma.

En caso de no superar satisfactoriamente el período de prueba el trabajador volverá a desempeñar los trabajos propios de su categoría y nivel anterior, percibiendo el salario propio de la misma.

## **CAPITULO VIII**

### **Retribuciones**

**Art. 29. Sistema salarial.** Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

No tendrán la consideración de salarios las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

- **A) Percepciones salariales:** Tendrán la condición de salario las siguientes percepciones económicas:

1. **Salario base:** Es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo.

2. **Complementos salariales:** Son las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base, atendiendo a circunstancias distintas de la unidad de tiempo.

Los complementos salariales pueden ser:

Personales.

De puesto de trabajo.

De cantidad o calidad de trabajo (pluses de actividad o asistencia y las horas extraordinarias).

Las cantidades que las empresas abonen libre y voluntariamente a sus trabajadores.

Los pactados en los Convenios Colectivos que sean de carácter cotizables a la Seguridad Social.

3. **De vencimiento superior al mes:** Las pagas extraordinarias.

4. Las percepciones económicas que retribuyen las vacaciones, excepto los conceptos extrasalariales pactados que se abonen en vacaciones y los períodos de descanso.

- **B) Percepciones no salariales:**

1. Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.

2. Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral.

3. Las indemnizaciones por ceses, desplazamientos, suspensiones o despidos.

4. Los pactados en los Convenios Colectivos con carácter no cotizables a la Seguridad Social.

**Art. 30. Estructura de las percepciones económicas.** Los Convenios de ámbito inferior a éste establecerán dentro de sus respectivos ámbitos de aplicación la estructura de las percepciones económicas, en base a los conceptos siguientes:

Salario base.

Gratificaciones extraordinarias.

Retribución de vacaciones.

Pluses salariales, donde se incluyen todos los complementos que se pacten en cada Convenio y que constituyan contraprestación directa del trabajo y no compensación de gastos originados por asistir a realizar el trabajo.

Pluses extrasalariales, donde se consideran incluidos cuantos conceptos se pacten de carácter indemnizatorio de gastos originados al trabajador por la prestación de su trabajo, tales como distancia, transporte, recorrido, herramientas, ropa de trabajo u otros de similar naturaleza.

**Art. 31. Devengo del salario.** En los diferentes Convenios de ámbito inferior a éste se establecerá el devengo de cada una de las percepciones económicas que forman parte de los mismos.

También podrán establecer para cada categoría o nivel profesional el salario anual correspondiente, el salario diario, mensual o ambos.

**Art. 32. Pago del salario.** Todas las percepciones, excepto las de vencimiento periódico superior al mes, se abonarán mensualmente, por períodos vencidos y hasta el día 5 del mes siguiente al de su devengo, aunque el trabajador tendrá derecho a percibir un anticipo al mes cuya cuantía no será superior al 90 por 100 de las cantidades devengadas.

Extraordinariamente se podrá conceder otros anticipos, si se considera motivación suficiente.

Las empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipos a cuenta de las mismas, mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidad bancaria o financiera.

El trabajador deberá facilitar a la empresa, al tiempo de su ingreso a la misma, su número de identificación fiscal (NIF), de conformidad con la normativa aplicable al respecto.

**Art. 33. Antigüedad.** El complemento personal de antigüedad se regirá por lo establecido en los Convenios de ámbito inferior.

Aquellos Convenios Colectivos o pactos de ámbito inferior que, a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio general no tengan regulado en su texto el sistema del complemento personal de antigüedad por el que efectivamente se vienen rigiendo en esta materia, estarán obligados a especificarlo en su Convenio en un plazo máximo de tres años.

**Art. 34. Trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos.** A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas se

les abonará una bonificación del 20 por 100 sobre el salario base. Si estas labores se efectúan únicamente durante un período superior a sesenta minutos por jornada, sin exceder de media jornada, la bonificación se reducirá al 10 por 100.

En aquellos supuestos en que muy singularmente concurriese de modo manifiesto la excepcional penosidad, toxicidad y la marcada peligrosidad superior al riesgo normal de la industria, el 20 por 100 pasará a ser el 25 por 100 si concurriesen dos circunstancias de las señaladas, y el 30 por 100 si fuesen las tres.

La falta de acuerdo entre empresa y trabajador respecto a la calificación del trabajo como penoso, tóxico o peligroso, se resolverá por el organismo competente.

En general, las actividades en las que puedan existir labores que den origen a la percepción del mencionado plus serán, en toxicidad, las de alcantarillado, que también pueden resultar excesivamente penosas cuando se realicen sobre fango y agua, aún cuando el personal esté dotado de material adecuado, y asimismo a causa de la insalubridad y malos olores. Como peligrosas algunas de las recogidas de basuras y, según las condiciones, también las del alcantarillado.

Las cantidades iguales o superiores a las señaladas, establecidas por las empresas, serán respetadas, siempre que quede plenamente demostrado que estas bonificaciones han sido concedidas por alguno de los tres conceptos enumerados: Toxicidad, penosidad o peligrosidad, en cuyo caso no será exigible el abono del plus que en este artículo se señala.

Tampoco vendrán obligadas a satisfacer las citadas bonificaciones aquellas empresas que las tengan incluidas en el salario de calificación de puesto de trabajo.

Si por mejora de instalaciones o de procedimientos de trabajo desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad, una vez comprobada su inexistencia por el organismo competente, dejarán de abonarse las citadas bonificaciones.

**Art. 35. Trabajos nocturnos.** Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintiuna y las seis horas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada en un 25 por 100 sobre el salario base.

El sistema retributivo establecido en el párrafo anterior será de aplicación para todos los trabajadores incluidos en el ámbito del presente Convenio, a excepción de aquellos que a la entrada en vigor de este Convenio tengan pactado otro, en cuyo caso seguirá siendo de aplicación este último.

En ámbitos inferiores podrán pactarse otros períodos de trabajo nocturno distintos al establecido en este artículo.

**Art. 36. Plus compensatorio de distancia y transporte.** En los Convenios Colectivos podrá establecerse un plus de carácter extrasalarial para compensar los gastos que se producen a los trabajadores para acudir a sus puestos de trabajo, cualquiera que sea la distancia a recorrer. Este plus sustituye a los pluses de distancia y transporte, establecidos en las Ordenes de 10 de febrero, de 4 de junio y de 24 de septiembre de 1958 y en la Resolución de 5 de junio de 1963.

**Art. 37. Horas extraordinarias.** Tienen la condición de horas extraordinarias aquellas pactadas en los Convenios Colectivos de ámbito inferior que se realicen sobre la duración de la jornada ordinaria pactada o legalmente establecida.

El valor de la hora extraordinaria se negociará y especificará para cada categoría en los Convenios de ámbito inferior, y en ningún caso su valor podrá ser inferior al de la hora ordinaria, con todos sus complementos salariales.

Las empresas podrán acordar con los representantes legales, cuando los haya, el compensar la retribución de las horas extraordinarias por tiempo de descanso.

La realización de horas extraordinarias no estructurales será de libre aceptación por el trabajador.

El límite será el que establece el Estatuto de los Trabajadores.

A la entrada en vigor del presente Convenio, los acuerdos en materia de horas extraordinarias en los Convenios de ámbito inferior permanecerán en sus propios términos, siempre y cuando no se produzca una nueva negociación.

**Art. 38. Horas extraordinarias estructurales.** Dado el carácter público de los servicios que se prestan en esta actividad, se considerarán horas extraordinarias estructurales todas aquellas que se precisen para la finalización de los servicios, concretadas por la prolongación de tiempos que se realicen, motivados bien sea por ausencias imprevistas, bien por procesos punta de producción no habituales y otras situaciones estructurales derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trata, todo ello, al amparo de lo dispuesto en la Orden de 1 de marzo de 1983, siendo su ejecución obligatoria para el trabajador.

**Art. 39. Gratificaciones extraordinarias.** Los trabajadores que no estén sujetos a pactos o Convenios Colectivos de ámbito inferior tendrán derecho a una paga extraordinaria en verano y otra en Navidad, a razón de treinta días de salario base cada una, así como a una tercera gratificación extraordinaria de quince días de salario base. Las citadas pagas se devengarán durante los doce meses anteriores a la fecha de su abono, 30 de junio, 31 de diciembre y 31 de marzo, respectivamente. Todo ello, en el caso de realizar la jornada máxima ordinaria de trabajo.

Los trabajadores sujetos a pacto o Convenio Colectivo de ámbito inferior percibirán las gratificaciones extraordinarias pactadas en la cuantía y en los términos que lo hayan establecido.

Aquellos Convenios Colectivos de ámbito inferior que tengan establecidas más de dos gratificaciones extraordinarias al año las mantendrán, si bien se procurará que, al objeto de tender a unificar el número de gratificaciones extraordinarias en el sector, se vayan adecuando a un máximo de tres pagas extraordinarias al año.

Aquellos Convenios Colectivos o pactos de ámbito inferior que, a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio general, no tengan regulado en su texto el sistema por el que efectivamente se vienen rigiendo en lo referente a la cuantía de las pagas extraordinarias, estarán obligados a especificarlo en su Convenio en un plazo máximo de tres años.

## **CAPITULO IX**

### **Jornada**

**Art. 40. Jornada.** Los Convenios Colectivos de ámbito inferior establecerán la jornada de trabajo pactada y su distribución durante su vigencia.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un periodo de descanso. Este periodo de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca en Convenio Colectivo o contrato de trabajo.

**Art. 41. Horarios de trabajo.** Los horarios de cada centro de trabajo deberán adaptarse a sus necesidades operativas.

Será facultad de las empresas establecer horarios y relevos, así como modificarlos conforme al procedimiento legalmente establecido.

**Art. 42. Excepciones a la jornada ordinaria.** Para el personal que realice funciones de Vigilante o Guarda, exclusivamente, podrán computarse los periodos de tiempo de trabajo para regularizar los turnos en cómputo bisemanal. Si, a pesar de ello, se produjese un exceso de jornada, se abonará dicho exceso a prorrata del valor de la hora ordinaria hasta un máximo de un tercio de la jornada máxima bisemanal ordinaria aplicable a dicho trabajador. Mediante Convenio o pacto podrá establecerse otra forma de compensar tales excesos de jornada.

**Art. 43. Prolongación de la jornada.** El trabajo de los operarios con funciones de mantenimiento y reparación de instalaciones o maquinaria, necesarias para la reanudación o continuidad del proceso productivo, así como del personal que ponga en marcha o cierre el trabajo de los demás, podrá prolongarse por el tiempo necesario, sin que el exceso sobre la jornada ordinaria se compute como horas extraordinarias, debiendo abonarse a prorrata del valor de la hora extraordinaria de trabajo.

**Art. 44. Trabajos en domingos y festivos.** Teniendo los servicios objeto del presente Convenio general el carácter de públicos, cuando tengan que prestarse en domingos y festivos por imperativos del servicio, podrá compensarse el trabajo de esos días estableciendo un sistema de descansos compensatorios adaptado a las necesidades del servicio; salvo en el caso del personal contratado para trabajar en estos días, que percibirá la retribución que legal o convencionalmente corresponda.

Se considerará festivo el día 3 de noviembre, festividad de San Martín de Porres.

**Art. 45. Turno de trabajo.** Las empresas podrán establecer turnos de trabajo por razones técnicas, organizativas o productivas, salvo que implique modificación de condiciones de trabajo, en cuyo caso será preceptivo el acuerdo con los representantes de los trabajadores, si los hubiere.

Mediante negociación colectiva se podrá establecer cualquier régimen de rotación de turnos.

En las empresas en que se realice actividad laboral por equipos de trabajo en régimen de turnos, los descansos entre jornada y el descanso semanal se podrán computar por los periodos que se pacten en los Convenios Colectivos.

En las empresas que tengan establecidos sistemas de turnos, el trabajador viene obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo. El tiempo trabajado durante la espera se abonará a prorrata del valor de la hora extraordinaria de trabajo, y no se computará como jornada extraordinaria.

**Art. 46. Vacaciones.** El personal sujeto a este Convenio tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales.

Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante el año.

El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

Los Convenios o pactos de ámbito inferior a éste establecerán en sus tablas de retribuciones el salario a percibir durante el período de vacaciones.

## **CAPITULO X**

### **Excedencias**

**Art. 47. Excedencia forzosa.** Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la ley darán lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó la excedencia, perdiéndose el derecho si se solicita transcurrido este plazo.

La duración del contrato de trabajo no se verá alterada por la situación de excedencia forzosa del trabajador, y en el caso de llegar al término del contrato durante el transcurso de la misma se extinguirá dicho contrato, previa su denuncia o preaviso, salvo pacto en contrario.

**Art. 48. Excedencia voluntaria.** El trabajador, con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a un año ni superior a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador si hubieran transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento o adopción de éste si es menor de cinco años. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubieran o se produjeran en la empresa, y siempre que lo solicite con al menos un mes de antelación al término de la excedencia. En el caso de excedencia para atender al cuidado de un hijo, y durante el primer año a partir del inicio de la misma, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y al cómputo de la

antigüedad durante el tiempo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia para atender al cuidado de un hijo.

Durante el período de excedencia el trabajador no podrá prestar sus servicios en otra empresa que se dedique a la misma actividad. Si así lo hiciera, perderá automáticamente su derecho de reingreso.

En las excedencias pactadas se estará a lo que establezcan las partes.

## **CAPITULO XI**

### **Subrogación del personal**

**Art.49.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 las 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 y en los siguientes.

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 período 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, servicio militar 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 artículo 53 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.
- 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.

**Art. 50. 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 2 a 5, ambos inclusive, del artículo 49 y que hayan realizado su trabajo en las zonas, divisiones o servicios resultantes.

**Art. 51. 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 trabajadores 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 2 a 5, ambos inclusive, del artículo 49 y que hayan prestado sus servicios en las contratas, zonas, divisiones o servicios agrupados.

**Art. 52. 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.

Art. 53. 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.

## **CAPITULO XII**

### **Faltas y sanciones**

Art. 54. Facultad sancionadora. Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

La enumeración de los diferentes tipos de faltas es meramente enunciativa y no implica que no puedan existir otras, las cuales serán calificadas según la analogía que guarden con aquéllas.

Art. 55. Graduación de las faltas. Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas se clasificarán atendiendo a su importancia y circunstancias concurrentes en leves, graves y muy graves.

En los Convenios de ámbito inferior podrá desarrollarse el régimen disciplinario.

Art. 56. Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferior a treinta minutos, sin que existan causas justificadas.
3. El abandono sin causa justificada del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo,

siempre que dicho abandono no resultase perjudicial para la empresa ni perturbara el trabajo de los demás operarios, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material, prendas de trabajo o medios de protección y en su limpieza.

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

6. Falta de aseo y limpieza personal ocasionalmente.

7. Dejar ropa o efectos personales fuera de los lugares adecuados para su custodia.

8. Las discusiones con los compañeros de trabajo en las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral, siempre que no sea en presencia de público.

9. Faltar un día al trabajo sin autorización o causa justificada.

10. Retrasar el envío de los partes de alta, baja o confirmación en caso de incapacidad temporal.

11. Comer durante las horas de trabajo, excepto en el tiempo destinado a descanso.

12. No comunicar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las veinticuatro horas siguientes la razón que la motivó, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

13. No avisar a su jefe inmediato de los defectos del material o de la necesidad de éste para el buen desenvolvimiento del trabajo.

14. Faltas de respeto y educación en el trato con los compañeros de trabajo y faltas de respeto e incorrección en el modo de dirigirse a superiores.

15. Encontrarse en el centro de trabajo sin autorización fuera de la jornada laboral, cuando la empresa así lo tenga expresamente establecido.

16. El incumplimiento de normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.

17. Cualquier otra de semejante naturaleza.

Art. 57. Faltas graves. Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad al mes, no justificadas.

2. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa justificada.

3. Una falta al trabajo no justificada, cuando tenga que relevar a un compañero.
4. Entregarse a juegos o similares, cualesquiera que sean, estando de servicio.
6. 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, se considerará como falta muy grave.
7. Cualquier alteración intencionada o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.
8. Dormir durante la jornada de trabajo.
9. Actitudes o comportamiento que degraden la buena imagen de los trabajadores del sector o de la empresa.
10. Falta notoria de respeto o consideración al público.
11. Descuido importante en la conservación y limpieza de las herramientas, útiles y medios de protección que lo requieran.
12. 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.
13. El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada, que ocasione perjuicios a la empresa o pueda ser causa de accidente de sus compañeros.
14. La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo cuando no sea habitual, o fuera del mismo vistiendo uniforme de la empresa.
15. La disminución voluntaria del rendimiento normal del trabajo.
16. Ofender de palabra o mediante amenazas a un compañero o a un subordinado.
17. Subir a 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 ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.
19. No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.

20. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, 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.

21. La negligencia o imprudencia grave en el desarrollo de la actividad encomendada.

22. No advertir, inmediatamente a sus jefes, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales, así como ocultar o falsear dicha información.

23. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

24. La negligencia grave en la conservación de materiales o máquinas, cuando el trabajador tenga a su cargo dicha conservación.

25. La reincidencia en faltas leves que hubieran sido sancionadas, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en el trimestre anterior, excepto las faltas de puntualidad.

26. Simular la presencia de otro empleado por cualquier medio.

27. La reiterada falta de aseo y limpieza personal.

28. Prolongar las ausencias justificadas por tiempo superior al necesario.

29. El incumplimiento de normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.

30. La alteración o permuta de turnos o trabajos sin autorización del superior jerárquico.

31. Alegar motivos falsos para obtener licencias o anticipos.

32. No reflejar las incidencias ocurridas en el servicio en la correspondiente hoja de ruta y no cumplimentar la misma.

33. Todas aquellas otras de semejante naturaleza.

Art. 58. Faltas muy graves. Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un período de seis meses o veinte durante un año.

2. Faltar al trabajo más de dos días durante un período de treinta días sin causa justificada.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo.

4. 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.

5. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos instalaciones, edificios, enseres, documentos, o cualquier otro objeto de la empresa.
6. Fumar en lugares peligrosos o inflamables.
7. Violar intencionadamente el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, de sus trabajadores o de las representaciones sindicales.
8. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
9. El incumplimiento de lo establecido en este Convenio en materia de discreción profesional.
10. La competencia desleal.
11. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
12. El abandono del puesto de trabajo sin justificación cuando ello ocasione grave perjuicio para la empresa o fuera causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.
13. La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo que ocasionen riesgo grave de accidente laboral, perjuicios a sus compañeros o a terceros o daños a la empresa.
14. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
15. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
16. La desobediencia continuada o persistente.
17. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él durante la realización del servicio, que sean constitutivos de delito.
18. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
19. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los últimos seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción.
20. La incitación a los trabajadores para que incumplan sus obligaciones laborales, cuando siquiera parcialmente, cumplan sus objetivos, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.
21. Pedir regalos de cualquier tipo por los servicios de la empresa.
22. Las faltas de semejante naturaleza.

**Art. 59. Prescripción de las infracciones y faltas.** Las faltas leves prescribirán a los diez días, las 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.

**Art. 60. Sanciones. Aplicación.** Las sanciones que las empresas podrán imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

1. Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de uno o dos días.

2. Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.

3. Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días.

Despido.

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 o sindical, 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 hubiere.

Las empresas anotarán en los expedientes laborales de sus trabajadores las sanciones que se les impongan.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretende imponer una sanción por faltas graves o muy graves a los trabajadores afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo, dar audiencia al delegado sindical, si lo hubiere.

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.

## **CAPITULO XIII**

### **Derechos sindicales**

**Art. 61.** De los representantes de los trabajadores. Los Comités de Empresa, los Delegados de Personal y los Delegados Sindicales tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, por el Estatuto de los Trabajadores y por los Convenios Colectivos que le sean de aplicación.

**Art. 62.** 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 nuestra 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.

**Art. 63.** De la acción sindical. a) Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

1. Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los Estatutos del sindicato.
2. 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.
3. 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:

1. 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.
2. A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.
3. 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.

**Art.64.De los cargos sindicales.1. 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 al acceso de 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.
- c) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer por acuerdo las limitaciones oportunas al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

2. Los representantes sindicales que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenio Colectivo, manteniendo su 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.

3. 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.

**Art. 65.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. Tienen 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) Expedientes de crisis y regulación de empleo.
- h) Medidas disciplinarias.
- i) Huelga.
- j) Conocimiento de los balances contables que la empresa emita

oficialmente.

- k) Y aquellos derechos y garantías que se recogen en la legislación

vigente.

**Art. 66. 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 orden de descuento, la cuantía y su actualización periódica, la central o sindicato al que pertenezca, así como el número de cuenta a la que deberán ser 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 las cuotas, según lo establecido en este artículo.

**Art. 67. 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.

## **DISPOSICIONES ADICIONALES**

**Primera.** Las partes firmantes de este Convenio manifiestan su apoyo al Acuerdo Nacional de Formación Continua 1993-1996 por su buen funcionamiento en nuestro sector, por lo que consideramos de gran importancia su renovación, e invitamos a ello a las partes que lo conformaron, profundizando más en la necesidad de que la formación continua en el trabajo siga en un proceso de especialización para aumentar la competitividad de las empresas.

**Segunda.** Salud laboral. Una vez entre en vigor la nueva normativa en materia de salud laboral, se formará una Comisión para la elaboración de un anexo al presente Convenio adaptado a dicha legislación. Dicha Comisión será paritaria.

## **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

**Primera.** De producirse acuerdos interconfederales bipartitos o tripartitos cuyos contenidos afecten a lo previsto en el presente Convenio Colectivo, se procederá a convocar a la Comisión Mixta del Convenio para estudiar y decidir sobre aquellas materias que estén afectadas por dichos acuerdos.

**Segunda.** Aquellos Convenios Colectivos o pactos de ámbito inferior concertados con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio general y con vigencia superior a tres años, cumplirán la obligación establecida en el mismo de especificar en su texto el sistema por el que efectivamente se vienen rigiendo en materia de antigüedad y/o gratificaciones extraordinarias.

En tales supuestos, la citada obligación vincula a las Comisiones Paritarias de los Convenios Colectivos afectados o, en su defecto, a los Comités de Empresa o Delegados de Personal,

junto con la dirección de la empresa, firmantes del pacto.

## **DISPOSICION FINAL**

El presente Convenio General del Sector de Limpieza Pública Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado sustituye íntegramente a la Ordenanza de la misma denominación, aprobada por Orden de 1 de diciembre de 1972, que no será de aplicación a partir de la entrada en vigor del presente Convenio general. Todo ello en virtud de la disposición transitoria segunda de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.