

## Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

### ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

### CONSEJERÍA DE MODELO ECONÓMICO, TURISMO Y TRABAJO

**11808**

*Resolución del Consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears del Convenio colectivo de la empresa Limpiezas Munar Fullana, SA y su publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears (código de convenio 07100682012021)*

#### Antecedentes

1. El 26 de junio de 2020, la Comisión Negociadora acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Limpiezas Munar Fullana, SA para el periodo 2020-2022.
2. El 1 de julio de 2020, Fernando Roberto Ivars Pastor, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del citado Convenio.

#### Fundamentos de derecho

1. El artículo 90.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
3. El artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Por todo ello, dicto la siguiente

#### Resolución

1. Inscribir y depositar el Convenio colectivo de la empresa Limpiezas Munar Fullana, SA, en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Notificar esta Resolución a la persona interesada.
3. Ordenar la traducción del texto a la lengua catalana y hacer constar que la versión castellana del texto es la original firmada por la Comisión Negociadora y que la versión catalana es una traducción.
4. Publicar el Convenio en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*.

Palma, 1 de febrero de 2021

**La directora general de Trabajo y Salud Laboral**

Virginia Abraham Orte

Por delegación del consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo  
(BOIB 97/2019)



**CONVENIO COLECTIVO EMPRESA “LIMPIEZAS MUNAR FULLANA,SA”**

1. Se acuerda el Convenio colectivo de la empresa Limpiezas Munar Fullana, S.A. integrada en la actividad Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado (código de convenio n.º 99010035011996; 9910035), que fue suscrito por Acuerdo de fecha 26 de junio de 2020, en el que intervinieron, de una parte, por la representación de la empresa Limpiezas Munar Fullana, S.A., Doña JESICA CAROLINA DURAN QUEVEDO, asesorada por abogado Sr. JOAN JOSEP MIR POLAR y de otra, por la representación de los trabajadores, que ostentan los delegados de personal, Sres. MARÍA ESTHER SANCHEZ AMENGUAL, IGNACIO MANUEL ANDOIN VELASCO y MARIA ANTONIA MENA MUNAR y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

2. Se solicita el visado, validación e inscripción de todos los artículos del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependiente de la Dirección General de Trabajo y Salud Laboral a través de medios electrónicos.

3. Remitir a la Dirección General de Treball i Salut Laboral para su publicación en el BOIB.

Palma de Mallorca, 26 de junio de 2020.

DOÑA JESICA CAROLINA DURAN QUEVEDO, designada por la comisión negociadora para presentar el convenio colectivo.

**CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA “LIMPIEZAS MUNAR FULLANA” DEL SECTOR DE SANEAMIENTO PÚBLICO,  
LIMPIEZA VIARIA, RIEGOS, RECOGIDA, TRATAMIENTO Y ELIMINACIÓN DE RESIDUOS, LIMPIEZA Y  
CONSERVACIÓN DE ALCANTARILLADO**

**CAPÍTULO I****Normas estructurales****Artículo 1. Determinación de las partes que conciertan el Convenio.**

El presente Convenio general es firmado de una parte por la Dirección de la empresa LIMPIEZAS MUNAR FULLANA, y de otra, por la representación de los trabajadores de la misma ostentada por los Delegados de Personal, Sres Don Ignacio Manuel Adoin Velasco y doña María Esther Sánchez Amengual y doña María Antonia Mena Munar.

Las partes ostentan y se reconocen mutua y recíprocamente la representatividad requerida en el artículo 87.1 del Título III del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y, por tanto, con plena legitimidad para suscribir el presente Convenio Colectivo de Empresa.

**Artículo 2. Ámbito de Aplicación Funcional y Personal**

El presente Convenio afecta a todos los/las trabajadores/as de la empresa, incluyendo la totalidad de categorías profesionales y funciones desempeñadas en el ámbito de la empresa LIMPIEZAS MUNAR FULLAN, SL.

Dada la naturaleza normativa y de eficacia personal general, que le viene dada por lo dispuesto en el artículo 82.3 del Título III del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de las partes firmantes, empresa y delegados de personal.

**Artículo 3. Materias objeto de negociación.**

Las materias objeto de negociación se corresponden con las previstas en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, siendo por tanto, de aplicación prioritaria a las dispuestas en el Convenio Colectivo sectorial de ámbito superior que sea aplicable al sector de actividad de la empresa.

**CAPÍTULO II****Condiciones generales****Artículo 4: Ámbito funcional.**

El presente Convenio general establece y regula las condiciones de trabajo del personal de los servicios propios del sector de limpiezas Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

La citada relación no es exhaustiva, por lo que es susceptible de ser ampliada o complementada con actividades existentes en la actualidad u otras que pudieran exigirse en el futuro por las entidades titulares de los servicios.

**Artículo 5. Ámbito temporal.**

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma sin perjuicio de su eficacia general a partir del día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial de les Illes Balears» y extenderá su vigencia hasta el 31/12/2022.

Denunciado el Convenio, en tanto no se llegue a un acuerdo sobre uno nuevo que sustituya a este, se entenderá que el contenido íntegro del presente se prorroga durante un total de dos años, período de ultra actividad en el cual se incluye el plazo de un año al que hace referencia el párrafo cuarto del artículo 86. 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 6. Denuncia y revisión.**

Cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio podrá solicitar de la otra la revisión de este.

La denuncia deberá hacerse por escrito y con un mínimo de dos meses 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 autoridad laboral competente. 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. En caso de conflicto colectivo laboral entre empresa y trabajadores o sus respectivas organizaciones representativas, las partes se comprometen a someterse a los Acuerdos sobre solución autónoma de conflictos laborales vigentes (sistema extrajudicial) y en caso de desacuerdo podrán someterse a un arbitraje que solucione el conflicto.

**Artículo 7. 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.

No obstante, en el caso de que las partes que lo conciertan entendieran, de forma expresa y de mutuo acuerdo, que la nulidad no afecta a una cuestión fundamental, el convenio seguirá vigente en el resto de sus cláusulas.

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.

Se respetaran las condiciones personales que, con carácter global, excedan de lo pactado en este convenio, manteniéndose estrictamente “ad personam”. Particularmente y, a título individual, se respetarán los Plus de Mercancías Peligrosas y el Plus de Espacios Confinados.

**Artículo 8. Condiciones más beneficiosas. Compensación y absorción.**

Las condiciones pactadas en este convenio se entienden con carácter de mínimos y, en consecuencia, todas las mejoras que tengan concedidas los trabajadores como 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.

**Artículo 9. Comisión paritaria.**

Se crea una Comisión paritaria, que estará compuesta por seis miembros, tres por la parte de la representación de los trabajadores y tres por parte de la Dirección de la empresa

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

**Artículo 10. 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 entienda 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 la calle Can Valero nº 8, Código Postal 07011 de Palma de Mallorca.

La Comisión Mixta, ubicada en el referido domicilio, 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.

Las partes acuerdan que, en caso de discrepancias se someterán al procedimiento de conciliación establecido en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya, con las particularidades establecidas en este Convenio, y con sometimiento del mismo modo a los procedimientos establecidos en los ámbitos inferiores al estatal cuando el conflicto surja o tenga su origen en ese ámbito determinado.

### **CAPÍTULO III**

#### **Condiciones generales de ingreso**

##### **Artículo 11. Ingreso al trabajo.**

La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones legales vigentes en cada momento, y en ningún caso antes de que el trabajador/a 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.

##### **Artículo 12. Pruebas de aptitud.**

Las empresas, en relación al ingreso del personal y con carácter previo al mismo, podrán realizar las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas que consideren necesarias para comprobar el grado de aptitud de los aspirantes/as.

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

## **CAPÍTULO IV**

### **Contratación**

#### **Artículo 13. 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.

Los responsables de cada departamento tienen que comunicar a la Dirección las necesidades de nueva contratación.

Para ocupar un determinado puesto de trabajo se abrirá un proceso de selección en el que se informará al Comité de Empresa. Los procesos de selección tienen que fomentar la promoción interna cuando sea posible. La Dirección, conjuntamente con los responsables de cada Departamento decidirán la persona adecuada para la contratación referida.

#### **Artículo 14. Contratos de duración determinada para la realización de una obra o servicio determinados.**

Este contrato tiene por objeto la realización de una obra o servicio determinado y se regirá por las disposiciones legales vigentes al momento de su celebración.

La duración del contrato de trabajo de obra o servicio determinado será la del servicio para el que ha sido concertado, operando los supuestos contemplados en el presente Convenio Colectivo para la subrogación, pasando el personal a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio hasta la finalización del mismo.

#### **Artículo 15 Contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.**

Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, se ajustarán a las normas legales generales que resulten de aplicación.

Conforme a lo establecido en el artículo 15 apartado 1.º b) del Estatuto de los Trabajadores se establece que en este tipo de contratos de trabajo el periodo máximo dentro del cual se podrán realizar y su duración máxima, será el previsto en la ley o en el convenio colectivo sectorial que le sea de aplicación, en caso de que este establezca uno superior.

## **CAPÍTULO V**

### **Clasificación del personal**

#### **Artículo 16. Clasificación profesional.**

El sistema de clasificación profesional que se contempla en el presente Convenio se estructura en grupos profesionales.

Cada grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación; encuadrándose en los mismos las distintas tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al personal.

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 profesional, tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al personal, 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 sus tareas, oficio, funciones, especialidad profesional y/o responsabilidades asignadas, entre los que se incluyen la limpieza de maquinaria, herramientas y útiles de trabajo.

La pertenencia o adscripción a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones, permisos de todo tipo, naturaleza y clase, capacitaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados en la normativa vigente.

Todo el personal de la Empresa estará sujeto a la movilidad funcional, en los términos establecidos legalmente, según las necesidades a cubrir en los distintos servicios.



**Artículo 17. Grupos profesionales.**

El personal estará encuadrado, atendiendo a las tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades que ejecute en la empresa, en alguno de los siguientes grupos profesionales:

- Grupo de técnicos.
- Grupo de mandos intermedios.
- Grupo de administrativos.
- Grupo de operarios.

**Artículo 18. Definición de los grupos profesionales y de las funciones y/o especialidades profesionales integradas en los mismos.**

Cada grupo profesional comprende las tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades que para cada uno de se especifica seguidamente.

Estas funciones o especialidades profesionales serán equivalentes entre sí dentro de cada grupo profesional con independencia de sus derechos económicos.

A. Grupo de técnicos: El grupo de personal técnico estará compuesto por las siguientes funciones, y/o especialidades profesionales:

- Titulado/a superior.
- Titulado/a de grado medio.
- Técnico/a ayudante.
- Auxiliar técnico.

A1. Titulado/a superior (Gerente): En posesión de un título de grado superior; desempeña las funciones propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento.

A2. Titulado/a 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.

A3. 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 las tareas o funciones anteriores.

A4. Auxiliar técnico: Personal mayor de dieciocho años que posee los conocimientos necesarios para desarrollar operaciones técnicas elementales.

A) Grupo de mandos intermedios: El grupo de mandos intermedios está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador:

B1. Jefe de Sección Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del Técnico/a superior o medio, manda sobre uno o más Encargados/as. 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.

B2. Inspector Principal: A las órdenes del Jefe de Sección, 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/a general en sus ausencias, originadas por cualquier causa.

B3. Encargado/a: A las órdenes del Inspector Principal, tiene a su cargo Capataces y personal operario, cuyo trabajo dirige, vigila y ordena. Posee conocimientos 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.

Tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad de sus subordinados/as. 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/as la forma de realizar los trabajos, el tiempo a invertir y las herramientas que debe utilizar.

A) Grupo de Administrativos: Este grupo está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador:

- Jefe/a Administrativo/a de primera.
- Jefe/a Administrativo/a de segunda.
- Oficial/a Administrativo/a de primera.
- Oficial/a Administrativo/a de segunda.
- Auxiliar Administrativo/a.
- Auxiliar administrativo/a sin experiencia.

C1. Jefe/a Administrativo/a de primera: Personal 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.

C2. Jefe/a Administrativo/a de segunda: Personal 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/as y distribuye el trabajo entre sus subordinados/as.

C3. Oficial/a de primera Administrativo/a: Personal que actúa a las órdenes de un/a Jefe/a Administrativo/a, si lo hubiere, y tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados/as a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

C4. Oficial/a de segunda Administrativo/a: Personal que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un Jefe/a o a un Oficial/a de primera, realiza trabajos de carácter auxiliar o secundario, que requieran conocimientos generales de las técnicas administrativas.

C5. Auxiliar Administrativo/a: Personal que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

C6. Auxiliar administrativo/a sin experiencia, el que realiza las mismas funciones que el auxiliar administrativo pero tiene menos de un año de antigüedad.

D) Grupo de operarios: El grupo de personal operario está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador:

- Conductor mecánico.
- Conductor
- Técnico de diagnóstico y rehabilitación
- Técnico de limpieza.
- Conductor de furgonetas y motocicletas:
- Peón.

Conductor/a mecánico: Es el empleado que estando en posesión del permiso de conducción «C+E» se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de empresa, con remolque o sin él, a tenor de las necesidades de ésta, ayudando a las reparaciones del mismo, siendo el responsable del vehículo durante el servicio y dirigiendo la carga y descarga de la mercancía y respondiendo de la misma si durante el viaje no se encomienda ésta a otra persona y entregando, si se le exige, un parte diario por escrito del servicio efectuado y del estado del vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios y en los tiempos que se fijen.

Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento. 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.

La conducción de vehículos-cisterna, además de las obligaciones propias de los conductores mecánicos, debe realizar los siguientes cometidos:

- a) Inspeccionar el estado, limpieza y conservación de las cisternas y sus elementos accesorios como tuberías, bocas de carga y descarga, válvulas, manómetros de presión, elevadores, calefactores, bombas de descarga y similares.
- b) Empalmar y desempalmar mangueras de carga y descarga, abrir y cerrar válvulas, controlar el llenado y vaciado, incluso si es necesario subiendo a lo alto de las cisternas para ello.
- c) Controlar las presiones, despresionar, utilizando las caretas y demás elementos de seguridad que se le ordene.

Técnico/a de diagnóstico y rehabilitación: El trabajador que realiza funciones técnicas relativas a la inspección, diagnóstico y rehabilitación de elementos que configuran redes de saneamiento y de agua potable, refiriéndose a tuberías, depósitos, etc.

Conductor/a: Es el empleado que, independientemente del permiso de conducción que posee, es contratado únicamente para conducir vehículos que requieren un permiso de clase «C», sin necesidad de conocimientos mecánicos y con la obligación de dirigir el acondicionamiento de la carga con participación activa en esta, situándose en la caja del vehículo, si ello fuese preciso, más sin conducción

de los bultos que desde el lugar en que se encuentren hasta el vehículo o viceversa. Incluye en esta categoría la conducción de vehículos cisterna. Puede ser empleado para realizar viajes acompañando al conductor mecánico sirviéndole de ayudante. Si se le exigiere, deberá dar un parte diario por escrito del servicio efectuado y del estado del vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios y en los tiempos que se fijen.

**Conductor/a de furgonetas:** Es el empleado que independientemente del permiso de conducción que posee es contratado únicamente para conducir vehículos que requieren un permiso de clase inferior, sin necesidad de conocimientos mecánicos y con la obligación de colaborar en el acondicionamiento de la carga y descarga del vehículo, pudiendo ser empleado en la realización de viajes acompañando al conductor mecánico y sirviéndole de ayudante, debe ocuparse del acondicionamiento de la carga y descargo (residuo). Cuidando de preparar la disposición de los equipos y herramientas para el trabajo.

**Técnico/a de limpieza** Es el trabajador que realiza, entre otros, los trabajos relativos a limpieza y mantenimiento de redes de saneamiento y ciclo del agua, así como, todo tipo de instalaciones industriales y a las reparaciones necesarias y en las demás incidencias que se originen en el servicio. El técnico/a de limpieza debe ocuparse del acondicionamiento de la carga y descargo (residuo). Cuidando de preparar la disposición de los equipos y herramientas para el trabajo.

**Peón:** Es el trabajador cuya tarea sólo requiere la aportación de su esfuerzo muscular y su atención, sin que se le exija una destacada práctica o un reconocimiento previo. Efectúa la recogida y entrega de mercancías.

## **CAPÍTULO VI**

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

#### **Artículo 19. Organización del trabajo.**

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

El personal está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario/a en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordene dentro del general cometido propio de sus tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador. 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.

#### **Artículo 20. Prestación del trabajo.**

La prestación del trabajo vendrá determinada por lo convenido en el contrato de trabajo. El personal prestará la clase y extensión del trabajo que marquen las leyes, convenios colectivos sectoriales que le sean de aplicación y el presente Convenio, las instrucciones del empresario/a 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 el personal está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su Grupo Profesional, tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones, permisos de todo tipo, naturaleza y clase, capacitaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados en la normativa vigente.

Si el trabajador/a 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/as inmediatos. El trabajador/a 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 personal utilice herramientas o máquinas de su propiedad en las labores encomendadas.

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

#### **Artículo 21. Discreción profesional.**

El personal está obligado a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de la empresa.

**Artículo 22. 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.

**Artículo 23. Productividad.**

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

**CAPÍTULO VII**  
**Promoción y ascensos****Artículo 24. Promoción y ascensos.**

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

En el resto de promociones y ascensos 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 personal ascendido o promocionado, percibirá el salario correspondiente a tal promoción o ascenso.

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

**CAPÍTULO VIII**  
**Formación****Art. 25. Formación continua.-**

Como consecuencia de las disposiciones legales vigentes En material de formación continua, las empresas organizarán cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo. El tiempo de asistencia a los cursos tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

**Art. 26. Garantías.-**

Las empresas gestionarán ante la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo la realización de cursos de formación necesarios. En todo caso si la empresa no tuviera prevista la realización de cursos de formación, los trabajadores tendrán derecho una sola vez a un crédito anual de cuarenta horas retribuidas, previa justificación de asistencia, para asistir a cursos de formación continua desarrollados por las partes firmantes del presente Convenio.

**Art. 27. Facilidades de formación y permisos de examen.-**

La empresa facilitará, en la Medida de sus posibilidades, la adaptación de la jornada laboral de los trabajadores que realicen estudios de formación reglada debiendo, en caso de imposibilidad, justificar ésta por escrito y de manera razonada.

Cuando un trabajador curse estudios a iniciativa de la empresa, para la obtención de un título académico o profesional, la empresa vendrá obligada a conceder los permisos necesarios para la asistencia a exámenes. La retribución de dichos permisos estará condicionada a la obtención de la calificación 'suficiente' en dichos exámenes.

## **CAPÍTULO VIII**

### **Retribuciones**

#### **Artículo 28. Sistema salarial.**

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de las plantillas, 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.

#### **Artículo 29. Estructura de las percepciones económicas.**

Se establece 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 extra salariales, donde se consideran incluidos cuantos conceptos se pacten de carácter indemnizatorio de gastos originados al personal por la prestación de su trabajo, tales como distancia, transporte, recorrido, herramientas, ropa de trabajo u otros de similar naturaleza.

#### **Artículo 30. 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 personal tendrá derecho a percibir un anticipo al mes cuya cuantía no será superior al 90 por 100 de las cantidades devengadas, una única vez al mes, para lo que deberá realizar la petición antes del día 15 de cada mes, siendo abonado el día 20 del mes, o, el siguiente día hábil, en caso de ser inhábil el día 20.

El personal 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.

#### **Artículo 31. Plus reten y de espacios confinados.**

Debido al carácter público del servicio que prestan las empresas, la disponibilidad para retén será obligatoria para todas las personas trabajadoras que por sus funciones específicas que garanticen el funcionamiento del servicio y, especialmente en el área técnica y operaria, sean designadas para tales cometidos. El retén consistirá en estar disponible y localizable para el trabajo que se le pueda encomendar a las personas trabajadoras fuera del horario o jornada habitual u ordinaria de trabajo, mediante el sistema de localización que proporcione la empresa, con el fin de que se realicen todos los trabajos o tareas que se requieran en las intervenciones del servicio. No tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo o jornada laboral el tiempo en el que el trabajador esté disponible y localizable. El importe económico correspondiente al plus de retén por cada día establecido para prestar dicho servicio será el indicado en la, aquellas personas trabajadoras que perciban un importe superior por este concepto, mantendrán su cuantía y condiciones pactadas. Esta cantidad se considera independiente de la intervención que la persona trabajadora realice. Este tiempo de intervención se computará desde que la persona trabajadora reciba el aviso de intervención y hasta su retorno, y se compensará bien económicamente a razón de 30 euros diarios. El tiempo de descanso por compensación de tiempo de intervención podrá ser acumulado en jornadas completas, siempre que las necesidades y organización del servicio así lo permita.

El plus de espacios confinados. Es a aquel que se percibe por trabajar efectivamente en espacios confinados. Por este concepto se pagará la cantidad de 6 euros por hora efectivamente trabajada, con un tope de 160 euros mensuales.

#### **Artículo 32. Plus convenio**

Todos los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a recibir un Plus de Convenio equivalente al 15 % del Salario Base.

Aquellos trabajadores que tuviesen reconocido un importe superior lo continuarán percibiendo, si bien, en ningún caso los referidos pluses serán acumulables entre sí, Percibiéndose la mayor de ellas que corresponda, que tendrá carácter absorbible.

#### **Artículo 33. Trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos (se corresponde con el Plus ADR de Transporte de Mercancías Peligrosas del Convenio de Ttes.**

Al personal que tenga que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas se les abonará una bonificación del 10



% por 100 sobre el salario base más plus convenio.

La falta de acuerdo entre empresa y trabajador/a respecto a la calificación del trabajo como penoso, tóxico o peligroso, se resolverá por el organismo competente, si bien se podrá cursar consulta a la Comisión Paritaria del Convenio.

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, aun 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.

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.

#### **Artículo 34. Trabajos nocturnos.**

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós 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, en concepto de hora extra nocturno de 22 euros

En el caso de que el trabajador sea nocturno (más de tres horas entre las 22h y las 6h de la mañana) tendrá una retribución específica incrementada en un 25 por 100 sobre su salario base.

#### **Artículo 35. Plus compensatorio de distancia y transporte.**

Dada naturaleza del trabajo a realizar y los desplazamientos necesarios de los trabajadores para ir o volver de los centros y lugares de trabajo, se establece en concepto de compensación de gastos un Plus de Transporte, cuya cuantía queda fijada en 1.253,34 €, igual para todas las categorías profesionales.

#### **Art. 36. Dietas y desplazamientos.-**

Los trabajadores que realicen turno partido, y no puedan acudir a su casa para realizar su comida, devengarán derecho a dieta por importe de 10,50 € diarios.

#### **Art. 37. Trabajo de superior o inferior categoría.-**

El trabajador o trabajadora que realice funciones de categoría superior a las de la categoría profesional que tenga reconocida por un período de seis meses ininterrumpidos en el plazo de un año u ocho meses alternos durante dos años consecutivos podrá reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación.

Lo anteriormente pactado se articula sin perjuicio de lo regulado en el artículo 8º de este Convenio Colectivo. Cuando un trabajador o trabajadora de la empresa cubra con carácter y contrato específico de interinidad un puesto de categoría superior dejado vacante temporalmente por su titular no consolidará derecho a categoría ni a salario. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la empresa precisara destinar a un trabajador o trabajadora a tareas correspondientes a categorías inferior a la suya solo podría hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

#### **Artículo 38. Horas extraordinarias y de presencia.**

Tienen la condición de horas extraordinarias que se realicen sobre la duración de la jornada ordinaria pactada o legalmente establecida.

Se considerará tiempo de presencia aquel en el que el trabajador se encuentre a disposición del empresario sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta u otras similares.

El trabajo de los operarios con funciones de mantenimiento y preparación de instalaciones y 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 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.

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 personal.

La realización de horas extraordinarias no estructurales será de libre aceptación por el personal. El límite será el que establece el Estatuto de los Trabajadores. El valor de la hora extraordinaria será equivalente a la de la hora ordinaria. La empresa podrá compensar la retribución de las horas extraordinarias por tiempo de descanso.

Valor del tiempo de presencia y de las horas extraordinarias.- El valor de las horas de presencia realizadas por el personal de movimiento, cuando se opte por su compensación económica, se hará a razón de doce euros (12 €) cada una. Si las horas de presencia se producen durante el tiempo de descanso semanal, o en día festivo o domingo, se retribuirán a razón de dieciséis euros (16 €) cada una.

El valor de las horas extraordinarias realizadas por el personal de movimiento se retribuirá a razón de trece con cincuenta euros (13,50 €) cada una; y las realizadas durante el tiempo de descanso semanal o en día festivo o domingo, se retribuirán a razón de dieciocho euros (18 €) cada una.

Los valores pactados en este artículo se aplicarán al personal de Movimiento, según la definición que del mismo hace el presente Convenio Colectivo. Para el resto de personal el valor será el que corresponda al de la hora ordinaria de trabajo de su categoría profesional.

Las horas de presencia no computan como hora extraordinaria.

#### **Artículo 39. Gratificaciones extraordinarias.**

Los trabajadores tendrán 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 treinta 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 conceptos que se tendrán en consideración en el devengo de las pagas extras serán: Salario Base más Plus Convenio.

Las situaciones de incapacidad temporal se computarán como tiempo de devengo a efectos del cómputo y cálculo de las pagas extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias podrán ser prorrateadas en las doce mensualidades salariales.

#### **Artículo 40. Baja por incapacidad temporal.**

Los trabajadores en situación de incapacidad temporal (IT) derivada de accidente de trabajo enfermedad profesional percibirán de las empresas en concepto de indemnización y mejora de las prestaciones de la Seguridad Social desde el primer día de baja y durante todo el tiempo de duración de la misma, la diferencia necesaria para completar la percepción que reciban de aquélla hasta el 100 por ciento del salario base, complemento por antigüedad congelada, en su caso, o el plus de convenio, los complementos de plus de transporte de mercancías peligrosas (ADR) o de peligrosidad, en su caso, y plus de nocturnidad, ambos en su caso, y los demás complementos de puesto de trabajo o personales, siempre y cuando mismos los estén devengando regular y habitualmente, correspondientes al cálculo de la media aritmética de los seis meses anteriores al de la baja.

Los trabajadores en situación de IT por enfermedad común o accidente no laboral cuya baja conlleve el ingreso hospitalario y posterior convalecencia percibirán la misma cuantía estipulada para el caso de accidente laboral o enfermedad profesional en el párrafo anterior, desde el cuarto día de baja y hasta el día nonagésimo (90º) ininterrumpidamente como máximo a contar desde la fecha de la baja. Las demás situaciones de IT darán derecho al percibo de complemento regulado en este artículo a partir del decimosexto (16º) día y hasta máximo el nonagésimo (90º) de baja ininterrumpida a contar desde la fecha de la baja. Los períodos que la empresa abone la diferencia hasta el 100 por ciento de la retribución establecida en el presente artículo, computará a efectos del devengo y cálculo de las gratificaciones extraordinarias establecidas en el artículo 35º del presente Convenio.

### **CAPÍTULO IX**

#### **Jornada**

#### **Artículo 41. Jornada.**

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, de promedio en cómputo anual, distribuida de forma irregular, de acuerdo con los criterios rectores de la misma que se fijen por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, siendo la jornada anual máxima de 1.800 horas.

Con carácter general, la jornada ordinaria no puede exceder de diez horas diarias de trabajo efectivo; por acuerdo entre la empresa y los

representantes de los trabajadores podrá fijarse en función de las características de la empresa límite superior o inferior a la jornada ordinaria diaria de trabajo siempre que se respeten –salvo en los supuestos de fuerza mayor o para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes– los descansos diario y semanal previstos en este convenio colectivo o en normas legales o reglamentarias de obligada observancia.

Se deberá respetar en todo caso un Descanso mínimo entre jornadas de diez horas, pudiéndose compensar las diferencias hasta las doce horas establecidas con carácter general, en periodos de hasta cuatro semanas.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de quince minutos de duración que se considerará tiempo de trabajo efectivo.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

#### **Artículo 42. Horarios de trabajo.**

Los horarios de cada centro de trabajo deberán adaptarse a sus necesidades operativas.

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

#### **Artículo 43. Excepciones a la jornada ordinaria.**

Cuando por necesidades de la empresa tenga que distribuirse de forma irregular de la jornada, dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada será exigible según lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En defecto de pacto, las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan.

#### **Artículo 44. 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.

#### **Artículo 45. Trabajos en domingos y festivos.**

En los supuestos que sea necesario trabajar en día festivo, siempre que éste sea día de descanso semanal, o durante el tiempo de descanso semanal, la empresa deberá retribuir al trabajador afectado, como mínimo, cuatro horas de trabajo, aunque no se hayan trabajado todas, a razón del valor hora fijado.

#### **Artículo 46. Turno de trabajo.**

La empresa podrá establecer turnos de trabajo por razones técnicas, organizativas o productivas.

Se podrá establecer por la dirección de la empresa cualquier régimen de rotación de turnos.

Los trabajadores de la empresa que tengan establecidos sistemas de turnos, el personal 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.

**Artículo 47. Vacaciones.**

El personal sujeto a este Convenio tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de 23 días laborales.

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.

**CAPÍTULO X****Excedencias****Artículo 48. 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/a, 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.

**Artículo 49. Excedencia voluntaria.**

Los trabajadores, con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, excepto en los supuestos de que se solicite para atender al cuidado de un hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éstos caso en que el período de excedencia no podrá superar los tres años y en los que la iniciación de un nuevo período de excedencia por un nuevo hijo pondrá fin, en su caso, al que viniera disfrutando.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador si hubieran transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El personal excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar función, tarea o especialidad 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.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador si hubieran transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto/a causante, el empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto/a causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional, área funcional y/o especialidad profesional equivalente.

Durante el período de excedencia, sea cual sea la solicitada, 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.

**CAPÍTULO XI****Faltas y sanciones****Artículo 50. Facultad sancionadora.**

El personal podrá ser sancionado por la dirección de la empresa 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.

#### **Artículo 51. Graduación de las faltas.**

Las faltas cometidas por el personal al servicio de las empresas se clasificarán atendiendo a su importancia y circunstancias concurrentes en leves, graves y muy graves.

#### **Artículo 52. 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 del resto de miembros del personal, 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/a 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. Cualquier otra de semejante naturaleza.
17. Dormir en las dependencias de la empresa.
18. Fumar en las dependencias de la empresa.
19. Permanecer en los vestuarios de las dependencias de la empresa, durante más de 30 minutos después de la finalización de la jornada sin causa justificada.

#### **Artículo 53. 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/a.
4. Entregarse a juegos o similares, 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, se considerará como falta muy grave.
7. Cualquier alteración intencionada o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio miembro de la plantilla o a sus compañeros.
8. Dormir durante la jornada de trabajo.
9. Actitudes o comportamiento que degraden la buena imagen del personal 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/a o a un subordinado/a.
17. Subir a los vehículos sin la debida autorización; consentir los conductores que suba personal no autorizado, o subir y bajar de ellos en marcha sin que medie causa justificada o fuerza mayor.
18. Aconsejar o incitar al personal a que incumpla 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/a, 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/a, 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 integrante de la plantilla 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.
34. Fumar en los vehículos de la empresa.

#### **Artículo 54. 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 su personal 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/a, 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 al personal para que incumpla 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. Acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral.

23. Las faltas de semejanza naturaleza.

#### **Artículo 55. 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.

#### **Artículo 56. 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.

-Por faltas graves:

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

-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 el resto de la plantilla y en la empresa.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves al personal que ostente la condición de representante legal o sindical, le será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, además del interesado/a, otros miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

Las empresas anotarán en los expedientes laborales de los integrantes de la plantilla las sanciones que se les impongan.

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 personal sancionado, salvo la amonestación verbal. El citado escrito contendrá al menos: El nombre del trabajador/a, 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.

## **CAPÍTULO XII**

### **Prevención de riesgos laborales**

#### **Artículo 57. Salud laboral.**

Como principio general especificar que la seguridad y la salud requieren de la colaboración activa de todo el personal de la empresa, que recibirá la formación adecuada para desarrollar sus tareas, con la participación de la representación legal de los trabajadores si la hubiera.

A tenor de lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa y plantilla, considerarán y atenderán al cumplimiento y ejercicio de las materias que siguen:

1. Seguridad y salud en el trabajo.

El personal tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

La empresa realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud del personal en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, consulta y participación, incluyendo la información y la formación del mismo personal, actuación en caso de emergencia y de riesgo grave e inminente, y vigilancia de



la salud.

## 2. Evaluación de riesgos.

La empresa deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de la plantilla, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y del personal que deba desempeñarlos.

La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Si los resultados de la evaluación prevista pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario/a realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos.

## 3. Plan de prevención.

La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.

Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

## 4. Vigilancia de la salud.

El empresario/a es el responsable de la vigilancia de la salud de la plantilla a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y, por tanto, resulta obligatorio garantizar la vigilancia periódica del estado de salud del personal.

A salvo de las excepciones legales, esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el integrante de la plantilla preste su consentimiento.

Se exceptúa del carácter voluntario de la vigilancia de salud a aquellas categorías profesionales que estén en contacto directo con las tareas de limpieza.

## 5. Trabajo en espacios confinados.

El trabajo en espacios confinados se llevará a cabo con las medidas que sean necesarias de conformidad a la evaluación de riesgos laborales y el plan de prevención.

En especial se adoptará, entre otros, el sistema de protección individual, tales como, entre otros posibles, explosímetro con doble control o avisador.

Los delegados y delegadas de prevención, tienen que ser informados del resultado epidemiológico (colectivo) considerando (siempre que sea posible) las categorías profesionales, el sexo, la edad y preservando, en todos los casos, la confidencialidad de los datos de salud.

Cuando, como resultado del examen médico derivado de la vigilancia de la salud en relación con la aptitud del trabajador para la ejecución de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo, el trabajador o trabajadora sea informado como 'no apto' para su trabajo habitual, se dará prioridad en la intervención sobre las condiciones de trabajo, y, si no es factible, se valorará la posibilidad de cambio de puesto de trabajo respetando las reglas y los criterios de los supuestos de movilidad funcional.

Serán a cargo exclusivo de la empresa los costes de los reconocimientos médicos así como todos los gastos originados por los desplazamientos. De igual modo, el tiempo necesario para realizar estas revisiones, se computará como tiempo de trabajo efectivo.

## 6. Acoso psicológico, sexual, y por razón de sexo en el trabajo.

Las partes firmantes son conscientes de la relevancia que está tomando el acoso psicológico, sexual y moral en el trabajo, así como de las graves consecuencias que de su existencia se derivan para la seguridad y salud del personal, y que además conlleva importantes consecuencias para el normal desarrollo de la actividad de la empresa.

Las partes se comprometen a prevenir aquellas prácticas consideradas perversas y que puedan implicar situaciones de acoso hacia el personal y, en caso de que aparezcan, a investigar y erradicarlas, así como a su evaluación como otro riesgo laboral.

## 7. El consumo de alcohol, drogas tóxicas y estupefacientes que repercutan en el trabajo.

El consumo de alcohol y drogas en el ámbito laboral, además de una disminución de las facultades físicas y psíquicas en los individuos, conlleva un incremento en el riesgo de accidentes, teniendo presente que dicho riesgo no sólo afecta al individuo, sino también a sus compañeros de trabajo.

La empresa podrá sancionar los supuestos de embriaguez habitual o toxicomanía, en los términos previstos en texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, y de conformidad al catálogo de faltas y sanciones del presente Convenio, cuando estos comportamientos repercuten negativamente en el trabajo por el peligro que pueda suponer el consumo para el propio integrante de la plantilla o terceros, inclusive con el despido, cuando el peligro sea lo suficientemente grave.

Entre otras medidas, como solución al problema descrito, sin menoscabo de las garantías exigibles respecto de la dignidad, intimidad y respeto a la persona, que el miembro del personal que acuda al puesto de trabajo bajo los efectos de alcohol, drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas, tendrá la obligación a requerimiento de la empresa a someterse a la prueba pertinente para la detección de dichas sustancias. Dichas circunstancias habrán de ser corroboradas por testigos, con la presencia siempre que fuese posible de algún representante unitario del personal –Delegados de Personal o miembros de Comité de Empresa–, o bien, una representación sindical –Delegado Sindical–.

La sola negativa a someterse a dicha prueba se considerará como falta grave.

En ámbitos inferiores de negociación, se hace posible el acordar la implantación y concreción de cuantos procedimientos o programas posibiliten la realización durante el tiempo de trabajo de un test de alcoholemia y de drogas y de control de los resultados los mismos, y en su caso, si así se pactase, de aquellos programas que proporcionen a la persona información, asesoramiento y orientación hacia un tratamiento, que le facilite la ayuda necesaria para solucionar los problemas relacionados con el consumo de drogas y/o alcohol.

#### **Artículo 58. Permiso de conducir.**

Cuando para el desarrollo de su actividad, al trabajador/a le sea obligatorio disponer de la correspondiente autorización –permiso de conducir específico para el trabajo encomendado– y este sea susceptible de ser cancelado temporal o definitivamente, el trabajador/a está obligado a informar por escrito en todo momento a la empresa de las incidencias que se produzcan respecto a dicha autorización.

Cuando se le solicitara por la empresa, el trabajador/a facilitará fotocopia firmada del permiso, declarando la plena validez del mismo, y que este no se encuentra anulado, intervenido, revocado o suspendido, por lo que le permita el manejo de los vehículos propios del servicio. La empresa podrá realizar cuantas gestiones considere oportunas con el fin de comprobar la validez del permiso de conducir necesario para el cumplimiento del trabajo encomendado.

## **CAPÍTULO XII**

### **Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres**

#### **Artículo 59. Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.**

1. Las partes firmantes del Convenio, impulsarán el análisis y la promoción de iniciativas que respondan a cuestiones relacionadas con el principio de –igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres– y de no discriminación en las condiciones laborales por razones de género, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado español, todo ello, de conformidad a la legislación vigente y en especial, a lo regulado en la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, que entró en vigor el día 24 de marzo de 2007.

2. Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan dificultar o incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positivas u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación, entre otras, las políticas de contratación, empleo, igualdad de oportunidades, etc.

A tal finalidad, ambas partes llegan a los siguientes acuerdos:

c.1.1.1. Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.

c.1.1.2. En materia de contratación, se promoverá el que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado.

c.1.1.3. Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro género.

1. Al personal incluido en este convenio, les será de aplicación el Plan de Igualdad de la compañía o del grupo de empresas y estará afectado, si a ello ha lugar, en todas las decisiones que se planteen por la comisión de igualdad en vigor en la empresa o en su caso, grupo de empresas.





**Disposición adicional primera. Género neutro.**

Todas las condiciones y expresiones que se contienen en el presente Convenio colectivo, se dirigen indistintamente, afectarán y están redactadas en género neutro. No obstante, en todas las expresiones, vocablos y términos, con independencia del género con el que se expresen se entenderá que están incluidos ambos géneros, hombres y mujeres, trabajadores y trabajadoras.

**Disposición adicional segunda. Prórroga provisional de contenido y efectos.**

Denunciado el convenio, en tanto no se llegue a un acuerdo sobre el nuevo, se entenderá que el contenido íntegro del presente capítulo se prorroga indefinidamente, incluso aunque se supere el plazo de un año al que hace referencia el párrafo cuarto del artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

