

## INDICE

- ✦ RESOLUCIÓN DE 17 DE JULIO DE 2013, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO, POR LA QUE SE REGISTRA Y PUBLICA EL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE SANEAMIENTO PÚBLICO, LIMPIEZA VIARIA, RIEGOS, RECOGIDA, TRATAMIENTO Y ELIMINACIÓN DE RESIDUOS, LIMPIEZA Y CONSERVACIÓN DE ALCANTARILLADO (BOE DEL 30)
- ✦ Convenio general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado
- ✦ Capítulo I. Normas estructurales (Arts. 1 a 5)
  - ✦ Art. 1. Determinación de las partes que conciertan el Convenio
  - ✦ Art. 2. Eficacia y alcance obligacional
  - ✦ Art. 3. Estructura de la negociación colectiva
  - ✦ Art. 4. Concurrencia de Convenios
  - ✦ Art. 5. Distribución de materias en los diferentes niveles de negociación
- ✦ Capítulo II. Condiciones generales (Arts. 6 a 15)
  - ✦ Art. 6. Ámbito funcional
  - ✦ Art. 7. Ámbito personal
  - ✦ Art. 8. Ámbito territorial
  - ✦ Art. 9. Ámbito temporal
  - ✦ Art. 10. Denuncia y revisión
  - ✦ Art. 11. Vinculación a la totalidad
  - ✦ Art. 12. Condiciones más beneficiosas. Compensación y absorción
  - ✦ Art. 13. Comisión paritaria de Formación profesional para el empleo
  - ✦ Art. 14. Comisión paritaria
  - ✦ Art. 15. Funciones y procedimientos de la Comisión paritaria
- ✦ Capítulo III. Condiciones generales de ingreso (Arts. 16 y 17)
  - ✦ Art. 16. Ingreso al trabajo
  - ✦ Art. 17. Pruebas de aptitud
- ✦ Capítulo IV. Contratación (Arts. 18 a 19 bis)
  - ✦ Art. 18. Contratación
  - ✦ Art. 19. Contratos de duración determinada para la realización de una obra o servicio determinados
  - ✦ Art. 19 bis. Contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa
- ✦ Capítulo V. Clasificación del personal (Arts. 20 a 22)
  - ✦ Art. 20. Clasificación profesional
  - ✦ Art. 21. Grupos profesionales
  - ✦ Art. 22. Definición de los grupos profesionales y de las funciones y/o especialidades profesionales integradas en los mismos
- ✦ Capítulo VI. Organización del trabajo y productividad (Arts. 23 a 27)
  - ✦ Art. 23. Organización del trabajo
  - ✦ Art. 24. Prestación del trabajo
  - ✦ Art. 25. Discreción profesional
  - ✦ Art. 26. Sistemas de trabajo
  - ✦ Art. 27. Productividad
- ✦ Capítulo VII. Promoción y ascensos (Art. 28)
  - ✦ Art. 28. Promoción y ascensos
- ✦ Capítulo VIII. Retribuciones (Arts. 29 a 39 bis)
  - ✦ Art. 29. Sistema salarial
  - ✦ Art. 30. Estructura de las percepciones económicas
  - ✦ Art. 31. Devengo del salario
  - ✦ Art. 32. Pago del salario
  - ✦ Art. 33. Antigüedad
  - ✦ Art. 34. Trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos
  - ✦ Art. 35. Trabajos nocturnos
  - ✦ Art. 36. Plus compensatorio de distancia y transporte
  - ✦ Art. 37. Horas extraordinarias
  - ✦ Art. 38. Horas extraordinarias estructurales
  - ✦ Art. 39. Gratificaciones extraordinarias
  - ✦ Art. 39 bis. Prórroga provisional de contenido y efectos
- ✦ Capítulo IX. Jornada (Arts. 40 a 46)
  - ✦ Art. 40. Jornada
  - ✦ Art. 41. Horarios de trabajo
  - ✦ Art. 42. Excepciones a la jornada ordinaria

- ✦ Art. 43. Prolongación de la jornada
- ✦ Art. 44. Trabajos en domingos y festivos
- ✦ Art. 45. Turno de trabajo
- ✦ Art. 46. Vacaciones
- ✦ Capítulo X. Excedencias (Arts. 47 y 48)
- ✦ Art. 47. Excedencia forzosa
- ✦ Art. 48. Excedencia voluntaria
- ✦ Capítulo XI. Subrogación de personal (Arts. 49 a 53)
- ✦ Art. 49. Estabilidad en el empleo
- ✦ Art. 50. Subrogación del personal
- ✦ Art. 51. Supuestos de agrupación o división de contratados
- ✦ Art. 52. Documentos a facilitar por la saliente a la entrante
- ✦ Art. 53. Prórroga provisional de contenido y efectos
- ✦ Capítulo XII. Faltas y sanciones (Arts. 54 a 60 bis)
- ✦ Art. 54. Facultad sancionadora
- ✦ Art. 55. Graduación de las faltas
- ✦ Art. 56. Faltas leves
- ✦ Art. 57. Faltas graves
- ✦ Art. 58. Faltas muy graves
- ✦ Art. 59. Prescripción de las infracciones y faltas
- ✦ Art. 60. Sanciones aplicación
- ✦ Art. 60 bis. Prórroga provisional de contenido y efectos
- ✦ Capítulo XIII. Derechos sindicales (Arts. 61 a 67 bis)
- ✦ Art. 61. De los representantes de los trabajadores
- ✦ Art. 62. De los sindicatos
- ✦ Art. 63. De la acción sindical
- ✦ Art. 64. De los cargos sindicales
- ✦ Art. 65. De los Comités de Empresa y Delegados de Personal
- ✦ Art. 66. Cuota sindical
- ✦ Art. 67. Prácticas antisindicales
- ✦ Art. 67 bis. Prórroga provisional de contenido y efectos
- ✦ Capítulo XIV. Prevención de riesgos laborales (Arts. 68 y 69)
- ✦ Art. 68. Salud laboral
- ✦ Art. 69. Permiso de conducir
- ✦ Capítulo XV. Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres (Art. 70)
- ✦ Art. 70. Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres
- ✦ Disposición adicional
- ✦ Primera. Género neutro
- ✦ Disposición final
- ✦ Primera. Derogación del convenio anterior

**RESOLUCIÓN DE 17 DE JULIO DE 2013, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO, POR LA QUE SE REGISTRA Y PUBLICA EL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE SANEAMIENTO PÚBLICO, LIMPIEZA VIARIA, RIEGOS, RECOGIDA, TRATAMIENTO Y ELIMINACIÓN DE RESIDUOS, LIMPIEZA Y CONSERVACIÓN DE ALCANTARILLADO (BOE DEL 30)**

Visto el texto del Convenio colectivo del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado (código de convenio n.º 99010035011996), que fue suscrito con fecha 28 de junio de 2013, de una parte, por la Asociación Empresarial de Limpieza Pública (ASELIP) en representación de las empresas del sector, y de otra, por las centrales sindicales 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, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

**Primero.**—Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos 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 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 Asociación Empresarial de Limpieza Pública (ASELIP), y de otra, por las centrales sindicales Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y Comisiones Obreras (CC.OO.), con representación en el sector.

Las partes ostentan y se reconocen mutua y recíprocamente la representatividad requerida en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y, por tanto, con plena legitimidad para suscribir el presente Convenio colectivo de carácter estatutario.

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

**Artículo 2. Eficacia y alcance obligacional.**—Dada la naturaleza normativa y de eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de las organizaciones firmantes, el presente Convenio obligará a todas las asociaciones, empresas, personas y entidades comprendidas dentro de su ámbito funcional y personal en territorio español.

**Artículo 3. Estructura de la negociación colectiva.**—La estructura de la negociación colectiva en el sector del Saneamiento Público se define de conformidad con los siguientes niveles sustantivos de Convenios:

### *Federación de Sindicatos Católicos*

1. Convenio general del sector. El presente Convenio sucede al anterior vencido en su integridad, con excepción de aquellos aspectos que se mantengan expresamente, 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 obligacional o normativo propias de su ámbito y, en su caso, aplicarán los contenidos de los acuerdos de ámbito superior, ello, sin menoscabo de lo dispuesto en tal sentido en el Título III del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 4. 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, ello, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3.3, y en el Título III, del texto refundido 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 concurra personal 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/a, 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.

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

Capítulo	
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 tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador.
VI	Organización del trabajo y productividad. Se reservan los principios generales.
VII	Promoción y ascensos. Se reservan las condiciones generales.
VIII	Retribución. En este capítulo están reservadas las siguientes materias:  - El sistema salarial.  - La estructura de las percepciones económicas.  - Los trabajos excepcionalmente tóxicos, o peligrosos.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los trabajos nocturnos.</li> <li>- La definición de las horas extraordinarias no estructurales.</li> </ul>
IX	Subrogación del personal.
X	Faltas y sanciones. Quedan reservadas: <ul style="list-style-type: none"> <li>- La graduación de las sanciones.</li> <li>- La prescripción de las faltas.</li> </ul>
XI	Prevención de riesgos laborales.
XII	Igualdad.
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.



**Artículo 6. Ámbito funcional.**—El presente Convenio general establece y regula las condiciones de trabajo del personal de los servicios de limpieza pública, viaria, playas, aguas litorales, aguas interiores, ríos y cauces fluviales, limpieza de zonas terrestres de los puertos y aeropuertos, riegos, recogida (selectiva -envases, vidrio cartón, etcétera-, o no), y limpieza y conservación de alcantarillado, transporte, tratamiento y eliminación de los residuos sólidos urbanos, las actividades propias de puntos limpios, vertederos, y las que se efectúan para la eliminación, por cualquier método, de dichos residuos, así como su recepción y/o transformación, siempre que guarden relación directa con las empresas contratistas de los servicios adjudicados por las administraciones públicas, y actividades complementarias y afines al saneamiento público dependientes tanto de empresas privadas como de entidades públicas, respecto de quienes no tengan la consideración de funcionarios.

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. La inclusión requerirá del dictamen previo de la Comisión Paritaria de este convenio.

**Artículo 7. Ámbito personal.**—La normativa de este Convenio será de obligada y general observancia para todas las empresas, entidades públicas y privadas y personal 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 del personal.

Se incluyen en este ámbito el personal que, dependiendo de sociedades sin ánimo de lucro, asociación

de vecinos, comunidades de propietarios u otras organizaciones, realizan actividades incluidas en el ámbito funcional de este Convenio, como consecuencia de concertos de colaboración u otras modalidades con las administraciones públicas.

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.

**Artículo 8. Ámbito 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.

**Artículo 9. 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 del Estado» y tendrá una vigencia hasta el 31/12/2019.

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 proroga durante un total de dos años, período de ultraactividad 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.

No obstante, y sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, se entenderá prorrogada de forma indefinida la vigencia de los artículos, materias y capítulos siguientes:

- Artículos 6, 7 y 8 relativos al Ámbito Funcional, Personal y Territorial.
- Capítulo V.-Clasificación Profesional.
- Capítulo VIII.-Retribuciones.
- Capítulo XI.-Subrogación del Personal.
- Capítulo XII.-Faltas y Sanciones.
- Capítulo XIII.-Derechos Sindicales.

**Artículo 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 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 empresarios 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 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.

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.

**Artículo 12. Condiciones más beneficiosas. Compensación y absorción.**—Todas las empresas que tengan concedidas a su personal 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.

Las retribuciones y demás condiciones labores 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.

**Artículo 13. Comisión paritaria de Formación profesional para el empleo.**—Las organizaciones firmantes de este Convenio tienen presente la relevancia del nivel de cualificación profesional del personal al servicio de las empresas del sector en cuanto a la competitividad del mismo. Además reconocen que la formación profesional de este personal a todos los niveles contribuye a la mejora de sus condiciones de vida y de trabajo, a la estabilidad en el empleo y a su promoción profesional y personal.

La formación profesional constituye en consecuencia un objetivo compartido por empresas y

trabajadores, y viene siendo objeto de atención especial por las organizaciones empresariales y sindicatos del sector, en el marco de la negociación colectiva.

Esta formación mejora también la adaptabilidad del personal a los cambios que se producen en el sector.

Por ello, se acuerda mantener e impulsar la Comisión Paritaria Sectorial Estatal de Formación Profesional para el Empleo establecida en el sector, comprometiéndose las organizaciones firmantes a desarrollar sus normas de funcionamiento y funciones una vez producido el registro y publicación del presente convenio.

Asimismo, las organizaciones firmantes del presente Convenio se comprometen a trasladar a las comunidades autónomas la necesidad de favorecer la formación sectorial de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado en su ámbito territorial, con objeto de garantizar el debido equilibrio entre la oferta formativa sectorial e intersectorial.

**Artículo 14. Comisión paritaria.**—Se crea una Comisión paritaria, que estará compuesta por doce 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.

La comisión paritaria del convenio colectivo del sector, a petición de las partes empresariales y sociales podrá mediar en los conflictos colectivos que se produzcan en la negociación de los convenios colectivos de ámbito inferior o en su interpretación.

**Artículo 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 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 indistintamente cualquiera de los siguientes:

ASELIP, Cristóbal Bordiú, 55 (28003) Madrid.

U.G.T., Avenida de América, 25 (28002) Madrid.

CC.OO., Arenal 11, 1.ª (28001) Madrid.

Cualquiera de las antes concretadas organizaciones 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.

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 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/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 17. 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 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.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, en el ámbito de este Convenio queda exceptuada la utilización del contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores.

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.

**Artículo 19. 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.

En atención a la previsión que el Estatuto de los Trabajadores concede a la negociación colectiva en su artículo 15 apartado 1.º a), y de conformidad con la misma, se establece para este tipo de contratos una duración máxima de cuatro años.

**Artículo 19 bis. Contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.**—Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún 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, será de 18 meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del periodo de referencia establecido ni, como máximo, doce meses.

## CAPÍTULO V Clasificación del personal

**Artículo 20. 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 21. 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 22. 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.

Si en Convenios de ámbito inferior se regulase alguna función o especialidad profesional, deberá indicarse a qué grupo de los aquí citados se asimila.

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: 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.

***Federación de Sindicatos Católicos***

A4. Auxiliar técnico: Personal 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 tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador:

- Encargado/a general.
- Subencargado/a general.
- Encargado/a o Inspector/a de Distrito o Zona.
- Encargado/a de segunda o Capataz/a.

- Encargado/a o Maestro/a de Taller.

B1. Encargado/a general: 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. Subencargado/a general: A las órdenes del Encargado/a 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/a general en sus ausencias, originadas por cualquier causa.

B3. Encargado/a o Inspector/a de Distrito o Zona: A las órdenes de un Encargado/a general o Subencargado/a general, 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.

B4. Encargado/a de segunda o Capataz/a: A las órdenes de un Encargado/a general, Subencargado/a, Encargado/a o Inspector/a de Distrito o Zona, tiene a su cargo el mando sobre los Encargados/as 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/a inmediato superior en servicios en los que no exija el mando permanente de aquél.

B5. Encargado/a o Maestro/a de Taller: Con mando directo sobre el personal de taller, 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.

C) 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.

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.

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/a o Maquinista.

- Jefe/a de Equipo.

- Peón especializado.

- Peón.

- Oficial/a primera de Taller.

- Oficial/a segunda de Taller.

- Oficial/a tercera de Taller.

- Basculero.

- Almacenero/a.

- Ordenanza.

- Portero/a.



*Federación de Sindicatos Católicos*

- Vigilante o Guarda.

- Limpiador/a.

D1. Conductor/a o Maquinista: En posesión del carné o permiso 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.

D2. Jefe/a 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/a en sus ausencias.

D3. Peón especializado: El dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad.

D4. Peón: 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.

D5. Oficial/a 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.

D6. Oficial/a segunda de Taller: Con conocimiento teórico-práctico del oficio, sin llegar a la especialización y perfección exigidas a los Oficiales/as de primera, ejecutan los cometidos de su oficio, con la suficiente perfección y eficacia.

D7. Oficial/a tercera de Taller: Personal que no alcanza aún los conocimientos teórico-prácticos para realizar su cometido con la perfección y eficacia exigidas a los Oficiales/as de segunda.

D8. Basculero: Es el encargado/a 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.

D9. Almacenero/a: Es el encargado/a 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.

D10. Ordenanza: Subalterno/a 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.

D11. Portero/a: Tiene como misión especial la vigilancia de los accesos y dependencias de la empresa.

D12. 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.

D13. Limpiador/a: Es el personal que tiene por misión la limpieza de los locales y dependencias de la empresa.

## CAPÍTULO VI

### Organización del trabajo y productividad

**Artículo 23. 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 24. 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, el presente Convenio, los de ámbito inferior, 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 25. Discreción profesional.**—El personal está obligado a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de la empresa.

**Artículo 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.

**Artículo 27. 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 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.

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.

*Federación de Sindicatos Católicos*

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

### Retribuciones

**Artículo 29. 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.

No tendrán la consideración de salarios las cantidades percibidas por el personal 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:

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

A.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 su personal.
- Los pactados en los Convenios colectivos que sean de carácter cotizable a la Seguridad Social.

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

A.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:

B.1 Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.

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

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

B.4 Los pactados en los Convenios colectivos con carácter no cotizable a la Seguridad Social.

**Artículo 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 personal por la prestación de su trabajo, tales como distancia, transporte, recorrido, herramientas, ropa de trabajo u otros de similar naturaleza.

**Artículo 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 grupo profesional, tarea, función, oficio, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al personal el salario anual correspondiente, el salario diario, mensual o ambos.

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

**Artículo 34. Trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos.**—Al personal que tenga 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/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, 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.

**Artículo 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 todo el personal incluido 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.

**Artículo 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 al personal 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 Órdenes 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.

**Federación de Sindicatos Católicos**  
**Artículo 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 grupo profesional 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 personal.

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.

**Artículo 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 personal.

**Artículo 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.

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.

**Artículo 39 bis. 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.

## CAPÍTULO IX

### Jornada

## *Federación de Sindicatos Católicos*

**Artículo 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 período de descanso. Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca en Convenio colectivo o contrato de trabajo.

**Artículo 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.

**Artículo 42. Excepciones a la jornada ordinaria.**—Para el personal que realice funciones de Vigilante o Guarda, exclusivamente, podrán computarse los períodos 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 personal. Mediante Convenio o pacto podrá establecerse otra forma de compensar tales excesos de jornada.

**Artículo 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.

**Artículo 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.

**Artículo 45. Turno de trabajo.**—Las empresas podrán establecer turnos de trabajo por razones técnicas, organizativas o productivas, salvo que impliquen modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, en cuyo caso será preceptivo un período de negociaciones con los representantes de los trabajadores, si los hubiere, no superior a 30 días.

El resto de modificaciones de turnos que se puedan realizar deberán tramitarse conforme a lo dispuesto en los convenios colectivos siempre que supongan modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo por razones técnicas, organizativas o de producción.

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 períodos que se pacten en los Convenios colectivos.

En las empresas 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 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.

## CAPÍTULO X

### Excedencias

**Artículo 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/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 48. Excedencia voluntaria.**—1. 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. 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.

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 preadoptivo, 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.

2. 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.

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

## CAPÍTULO XI

### Subrogación de personal

**Artículo 49. Estabilidad en el empleo.**—Uno de los aspectos que se ha considerado de especial trascendencia regular en el presente Convenio general es la subrogación de personal, como figura diferenciada y distinguible de la sucesión empresarial, no esta establecida por vía legal, sino exigida través de la negociación colectiva.

Habida cuenta las características del presente sector de actividad, en el que sólo opera la sucesión de empresa (y las responsabilidades y consecuencias aparejadas a la misma) si concurren las circunstancias legales y jurisprudencialmente exigidas para ello, así como la necesidad de contribuir a la estabilidad en el empleo dentro del sector, las partes acuerdan regular la subrogación del personal con ocasión de la sustitución de entidades que se sucedan, en una concreta actividad o varias de las reguladas en el ámbito funcional del presente Convenio.

Por ello es objetivo explícito de las partes negociadoras a la hora de regular la subrogación de personal contenida en el artículo siguiente, conciliar la estabilidad en el empleo con las exigencias derivadas de la viabilidad de las entidades que operan en el sector que no pueden sufrir las consecuencias negativas de incumplimientos ajenos a las mismas.

**Artículo 50. Subrogación del personal.**—1. En el marco establecido en el artículo anterior operará la subrogación del personal cuando tenga lugar un cambio de entidad prestataria del servicio en cualquier actividad de las reguladas en el ámbito funcional del presente Convenio. Dicha subrogación de personal se producirá, en los términos establecidos en el presente artículo, entre las entidades que se sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de gestión de servicios públicos, contratos o concesiones para la explotación de los mismos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo.

En lo sucesivo, el término contrata se refiere, con carácter genérico al conjunto de medios organizados con el fin de llevar a cabo una actividad económica de las definidas dentro del ámbito funcional del presente Convenio, mediante cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, realizada por una determinada empresa, sociedad u organismo público, siendo aplicable la subrogación aún en el supuesto de reversión de contrata a cualquier administración u organismo público.

A los efectos previstos en este artículo no tendrán la consideración de trabajadores/as y, por tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria los socios/as cooperativistas que no tengan la condición de socios/as trabajadores/as. Únicamente alcanzará la subrogación a los socios/as cooperativistas que tengan la condición de trabajadores/as, y exclusivamente en esta última condición, sometiéndose en todos los aspectos a la regulación laboral y convencional de aplicación.

2. 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 el cambio de entidades, personas físicas o jurídicas que llevan a cabo la actividad de que se trate, los miembros de la plantilla de la entidad saliente pasarán a estar adscritos a la nueva entidad que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que viniesen disfrutando en aquella.

Se producirá la mencionada subrogación de personal, siempre que se den alguno de los siguientes supuestos:

a) Personal en activo que realice 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.

b) Personal 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/o aquellos/as que se encuentren en situación de IT, excedencia, vacaciones, jubilaciones parciales, permisos, maternidad, Incapacidad Permanente sujeta a revisión durante los dos años siguientes o situaciones análogas, siempre que cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.

c) Personal con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores/as mencionados en el apartado B), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

d) Personal de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata de servicios públicos como consecuencia de una ampliación de plantilla en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquélla.

e) Personal que sustituya a otros que se jubilen dentro de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva de la contrata, siempre que estos últimos tengan una antigüedad mínima en la misma de los cuatro meses anteriores a la finalización de dicha contrata, siempre que ésta esté pactada en Convenio colectivo estatutario de ámbito inferior.

3. Todos los supuestos anteriormente contemplados, se deberán acreditar documentalmente por la empresa o entidad saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en el artículo 52 en el plazo de diez días hábiles contados desde el momento en que, la entidad entrante comunique fehacientemente a la saliente el cambio en la adjudicación del servicio. No obstante lo anterior, a falta de comunicación de la entidad entrante, por iniciativa propia la entidad saliente podrá remitir a aquélla los documentos anteriormente referidos a efectos de dar por cumplidas sus obligaciones de transmisión de información y documentación.

La falta de entrega en plazo y forma de dicha documentación a partir de la comunicación de la entidad entrante facultará a ésta para exigirle a la saliente la indemnización por los daños y perjuicios que su incumplimiento le haya podido acarrear.

4. 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 personal afectados por el ámbito de aplicación del presente convenio.

En particular, la subrogación de personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de sustitución de contrata, 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 o entidad 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 la sucesión de empresa prevista en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, como de la existencia por parte del empresario/a saliente de otras contrataciones ajenas a la que es objeto de subrogación.

5. No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo u otra circunstancia de carácter temporal que afecte a la contrata y obligue a su interrupción temporal por cualquier causa o suspensión administrativa del servicio por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia justificará un expediente de regulación de empleo temporal en los términos establecidos en la legislación vigente, para la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados que resulten afectados, los cuales conservan, durante dicho año, el derecho a la reserva del puesto de trabajo en la contrata en cuestión al que tendrán derecho a retornar desde el momento en que se reanude el servicio suspendido o se reabra el centro de trabajo cerrado, debiendo aplicarse la subrogación regulada en el presente convenio.

6. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, en caso de finalización o rescisión de la contrata por cualquier causa, con cesación de la prestación de los servicios y actividades objeto de la misma, y posteriormente contratase de nuevo el servicio con otra empresa en el plazo de un año, la nueva concesionaria o contratista deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la anterior empresa que cumpliera los requisitos establecidos en el presente artículo al momento de finalización o rescisión y siempre que la empresa saliente cumpla con los requisitos establecidos en el presente artículo.

Igualmente, en caso de rescisión de la contrata por cualquier causa, de forma que pase a realizarse el servicio de forma directa con personal propio, sea o no de nueva contratación, el personal afectado de la empresa saliente que venía prestando el servicio tendrá derecho a ser subrogado por la entidad que realice el servicio.

**Artículo 51. Supuestos de agrupación o división de contrata.**—En los supuestos de división o agrupación de contrata se aplicarán en particular las siguientes reglas:

1. En el supuesto de que una o varias contrata 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 aquel personal que hubiera realizado su trabajo en la entidad o 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, contrata o servicios distintos.

Se subrogará asimismo el personal que se encuentre en los supuestos b) a e), ambos inclusive, del apartado 2.º del artículo 50 y que hayan realizado su trabajo en las zonas, divisiones o servicios resultantes.

2. En el caso de que distintas contrata, servicios, zonas o divisiones de aquéllas se agrupen en una o varias, la subrogación de personal operará respecto de todos aquellos integrantes de la plantilla 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 contrata, zonas o servicios.

Se subrogará asimismo el personal que se encuentre en los supuestos b) a e), ambos inclusive, del apartado 2.º del artículo 50 y que hayan prestado sus servicios en las contrata, zonas, divisiones o servicios agrupados.

3. Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicase que un miembro de la plantilla que realice su jornada en el mismo o distintos centros de trabajo, afectando a uno sólo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de la misma gestionarán el pluriempleo legal del integrante de la plantilla, como consecuencia de la subrogación parcial producida.

**Artículo 52. Documentos a facilitar por la saliente a la entrante.**—1. Para la tramitación de la subrogación la empresa o entidad saliente deberá suministrar a la entrante relación de personal, en formato electrónico de hoja de cálculo según el modelo especificado en el anexo I, en la que se detalle: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, vacaciones, días de asuntos propios ya disfrutados y justificación de otras licencias retribuidas y cualquier modificación de estos datos que se haya producido en los cuatro meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del período de mandato si el integrante de la plantilla es representante sindical y fecha de disfrute de sus vacaciones.

2. Asimismo, a efectos de comprobación de retribuciones, jornada, tipo de contrato, situación de IT y otros extremos de relevancia para la gestión de la subrogación, la empresa o entidad saliente tendrá que

facilitar a la entrante los siguientes documentos, dejando constancia suficiente de su recepción:

a) Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación si los ha tramitado la saliente o documentación que acredite la vinculación laboral de cada persona con la entidad y contrata objeto de subrogación.

b) Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de todo el personal afectado.

c) Fotocopia de los TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses en que figure todo el personal afectado junto con el correspondiente certificado de estar al corriente de la seguridad social.

d) Parte de IT y/o confirmación, del personal que se encuentre en tal situación en el momento de transmitir la documentación.

e) Copia de documentos debidamente diligenciados por cada miembro de la plantilla afectada en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa o entidad saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular y no más tarde de los tres días siguientes a dicho inicio.

3. Se aplicarán las siguientes reglas para el cálculo, distribución y abono de la liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones y descansos con respecto al personal entre la entidad saliente y la que vaya a realizar el servicio:

a) El personal percibirá sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata de la empresa o entidad saliente.

b) El personal tendrá que disfrutar sus vacaciones reglamentarias establecidas en el periodo fijado en el calendario vacacional, con independencia de cuál sea la empresa en la que en ese momento estén prestando servicios.

c) El personal que no hubiera disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutará 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) El personal que, con ocasión de la subrogación, hubiese disfrutado con la empresa saliente un periodo de vacaciones superior al que le correspondería por la parte de año trabajado en la misma, se le descontará de la liquidación el exceso disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad que corresponda. La empresa entrante habrá de permitir el disfrute del periodo vacacional que a cada integrante de la plantilla le quedara pendiente de disfrutar, y en todo caso deberá abonar al mismo lo que le correspondería proporcionalmente percibir por el tiempo en que preste servicios para la misma, sin que pueda sustituir tal abono por un disfrute mayor de vacaciones.

**Artículo 53. 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.

## CAPÍTULO XII

### Faltas y sanciones

**Artículo 54. Facultad sancionadora.**—El personal podrá ser sancionado 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.

**Artículo 55. 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.

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

**Artículo 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 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.

**Artículo 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/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.

*Federación de Sindicatos Católicos*

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.
- Federación de Sindicatos Católicos***
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.

**Artículo 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.

### ***Federación de Sindicatos Católicos***

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 semejante naturaleza.

**Artículo 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.

**Artículo 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 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.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretende imponer una sanción por faltas graves o muy graves al personal afiliado 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 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.

**Artículo 60 bis. 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.

### CAPÍTULO XIII Derechos sindicales

**Artículo 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.

**Artículo 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 personal y empresarios. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la ley, y desarrolladas en los presentes acuerdos, a los representantes del personal. Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los Convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario/a 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.

**Artículo 63. De la acción sindical.**—a) El personal afiliado a un sindicato podrá, 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/a, 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 la plantilla 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 del personal.
2. A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

## *Federación de Sindicatos Católicos*

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.

**Artículo 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 la plantilla, previa comunicación al empresario/a 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 personal 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 del personal de dicho sindicato en el centro.

**Artículo 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 del personal del centro de trabajo o de la empresa. Tienen como función la defensa de los intereses de la plantilla, así como la negociación y representación de la misma ante el empresario/a.

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.

**Artículo 66. Cuota sindical.**—A requerimiento del personal afiliado a las centrales sindicales o sindicatos, la empresa descontará en la nómina mensual del personal el importe de la cuota sindical correspondiente. El personal 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.

**Artículo 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.

**Artículo 67 bis. 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.



**Artículo 68. 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, empresas y plantillas, 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. Derechos de participación y organización de la prevención.

Se crea la comisión paritaria sectorial de seguridad y salud y medio ambiente para el seguimiento de los acuerdos del Convenio colectivo en materia de evaluación de la aplicación de la Ley de prevención de riesgos laborales en el sector.

En este sentido, las organizaciones firmantes del mismo, constituyen esta comisión, con carácter paritario e integrada por cuatro miembros de la representación sindical y cuatro miembros de la representación empresarial, a nombrar en la primera reunión de la Comisión Paritaria.

Asimismo, en la primera reunión de la constitución de esta Comisión, deberá establecerse el calendario de reuniones así como el procedimiento por el que ha de regularse su funcionamiento. El régimen de acuerdos en el funcionamiento de dicha Comisión supondrá que la adopción de decisiones requerirá el voto favorable de al menos la mitad mas uno de cada una de las dos representaciones integrantes de dicha comisión.

Los acuerdos que se adopten en el seno de la Comisión se incorporarán al cuerpo del Convenio colectivo.

Dicha Comisión tendrá como misión prioritaria el estudio de las consecuencias que en el ámbito sectorial supone la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, así como el de los temas relativos a riesgos laborales y prevención de los mismos que afecten a las diferentes actividades del sector con carácter general.

### 3. Evaluación de riesgos.

El empresario/a 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.

### 4. Plan de prevención.

## *Federación de Sindicatos Católicos*

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.

### 5. 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.

#### 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-.

### *Federación de Sindicatos Católicos*

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 69. 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 XV

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

**Artículo 70. 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:

- Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.
- En materia de contratación, se promoverá el que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado.
- 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.

3. 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

**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 FINAL

**Disposición final primera.**—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 al anterior Convenio, publicado en el «BOE» número 58, de 7/03/1996.