

# Convenio Colectivo Limpieza Pública, Riegos, Recogida de Basuras, ... de La Provincia de Cáceres

<b>ÁREA</b>	Cáceres	<b>ÁMBITO FUNCIONAL</b>	Provincial
<b>CÓDIGO</b>	10000185011981	<b>ACTUALIZACIÓN</b>	2012/11/20
<b>VIGENCIA</b>	2010/01/01 — 2013/12/31	<b>DURACIÓN</b>	CUATRO AÑOS
<b>PUBLICACIÓN</b>	DOE 224		
<b>URL</b>	<a href="https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-limpieza-publica-riegos-recogida-de-basuras-de-la-provincia-de-caceres/">https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-limpieza-publica-riegos-recogida-de-basuras-de-la-provincia-de-caceres/</a>		

## Resumen

Convenio Colectivo Limpieza Pública, Riegos, Recogida De Basuras, ... De La Provincia. Última actualización a: 20-11-2012 Vigencia de: 01-01-2010 a 31-12-2013. Duración CUATRO AÑOS. Última publicación en DOE 224.

## Convenio

### Índice

CONVENIO COLECTIVO (DOE NÚMERO 224 - Martes, 20 de noviembre de 2012)

RESOLUCIÓN de 22 de octubre de 2012, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del “Convenio Colectivo de Trabajo de Limpieza pública, riegos y recogida de basuras, tratamiento y eliminación de residuos, y limpieza y conservación de alcantarillado de la provincia de Cáceres (excepto Cáceres capital)”, que fue suscrito con fecha 20 de junio de 2012.

Visto el texto del “Convenio Colectivo de Trabajo de Limpieza pública, riegos y recogida de basuras, tratamiento y eliminación de residuos, y limpieza y conservación de alcantarillado de la provincia de Cáceres (excepto Cáceres capital)” (código de convenio 10000185011981), que fue suscrito con fecha 20 de junio de 2012, de una parte, por la Federación Empresarial Cacereña y la Federación Empresarial Placentina, en representación de



las empresas del sector, y de otra, por las organizaciones sindicales Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras, en representación de los trabajadores.

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

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

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

Mérida, a 22 de octubre de 2012.

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

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE «LIMPIEZA PÚBLICA, RIEGOS Y RECOGIDA DE BASURAS, TRATAMIENTO Y ELIMINACIÓN DE RESIDUOS, Y LIMPIEZA Y CONSERVACIÓN DE ALCANTARILLADO DE LA PROVINCIA DE CÁCERES (EXCEPTO CÁCERES CAPITAL)».

## **Artículo preliminar.**

A) El presente Convenio se suscribe entre las centrales sindicales Comisiones Obreras, Unión General de Trabajadores y las Federaciones Empresariales Cacereña y Placentina, las cuales, según consta en el acta de constitución de la Mesa Negociadora del presente Convenio, ostentan más del 50 % de la representación de los trabajadores y empresarios del sector de la provincia, por lo que el presente Convenio tendrá eficacia general dentro del ámbito de aplicación del mismo.

B) Al no contener este Convenio cláusula específica de inaplicación salarial en lo referente al art. 82.3 del ET, dicha cláusula sólo podrá producirse por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el vigente Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

## **CAPÍTULO I. NORMAS GENERALES.**

---

### **Artículo 1. Ámbito funcional y personal.**

El presente Convenio afecta a todos los empleados y trabajadores incluidos en el ámbito de limpieza pública, riegos, recogida de basura y limpieza y conservación de alcantarillado que dependan tanto de empresas privadas como de entidades públicas.



## **Artículo 2. Ámbito territorial.**

Las disposiciones del presente Convenio regirán en toda la provincia de Cáceres, excepto Cáceres capital.

## **Artículo 3. Vigencia y duración.**

El presente Convenio entrará en vigor a todos sus efectos el día 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2013, prorrogándose por años naturales en el caso de que finalizada su vigencia no haya sido denunciado por ninguna de las partes firmantes del mismo.

## **Artículo 4. Denuncia del Convenio.**

Cualquiera de los integrantes de la Comisión Negociadora y firmantes del presente Convenio, representantes legales de los trabajadores y centrales sindicales, podrán denunciar el Convenio a la otra parte, por escrito y, dentro del último mes anterior a la finalización de su vigencia. Durante la negociación del Convenio seguirá vigente el anterior con el límite establecido para la ultraactividad de los convenios en el Estatuto de los Trabajadores.

## **Artículo 5. Comisión paritaria.**

La Comisión Paritaria estará constituida por 4 representantes por la parte Empresarial y 4 representantes por la parte social. Su función será la de resolver los problemas que puedan surgir en la interpretación del Convenio y concretamente:

1. Interpretación del Convenio:
2. Conciliación en los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes, en supuestos previstos en el presente Convenio.
3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

Para sus reuniones será suficiente con que alguna de las partes lo solicite por escrito, siendo obligatoria la realización de una reunión de dicha Comisión en un plazo no superior a tres días.

En el supuesto de falta de consenso unánime en la Comisión Paritaria, la misma se someterá al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos. Se constituirá en el plazo de un mes a contar desde la publicación del Convenio.

## **Artículo 6. Sometimiento al ASEC-EX.**

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, se someterán, a los términos previstos en el ASEC-EX y su



Reglamento de Aplicación, a la intervención del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura, siempre que el conflicto se origine en los siguientes ámbitos materiales:

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

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

## **CAPÍTULO II. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS.**

### **Artículo 7. Clasificación profesional.**

Se establecen los siguientes grupos y categorías profesionales:

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIAS
MANDOS	Jefe de Servicio
ADMINISTRATIVOS	Aux. Admtvo.
OPERARIOS	Capataz
	Mecánico conductor
	Conductor
	Peón



Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a constituir en el plazo de seis meses desde la firma del presente Convenio a una Comisión que defina los grupos profesionales establecidos a fin de adecuarlo al nuevo marco legislativo.

## **Artículo 8. Jornada de trabajo.**

Para todo el personal, la jornada de trabajo será de 36 horas semanales, de lunes a sábados, siendo la jornada continuada. La jornada anual se establece en 1638 horas de trabajo efectivo.

Horario:

Diurno (de mañana): De lunes a sábados desde las 7:00 horas a las 13:00 horas.

Nocturno: De lunes a sábados desde las 24:00 horas a las 6:00 horas.

Diurno (de tarde): De lunes a sábado de 15 a 21 horas.

Turno especial de domingo: Los trabajadores que desarrollen su jornada de trabajo en domingo, lo harán de forma rotatoria y percibirán un plus extrasalarial y compensatorio de su desplazamiento de 60,00 € por cada domingo efectivamente trabajado y disfrutará de un día de descanso en la semana siguiente.

El personal dispondrá diariamente de 20 minutos para el "bocadillo". Estos 20 minutos serán considerados como de trabajo efectivo.

## **Artículo 9. Vacaciones.**

Para todo el personal acogido al presente Convenio, las vacaciones serán de 30 días continuados, debiendo comenzar siempre en día laborable. La remuneración a percibir en este periodo de tiempo, se efectuará por todos los conceptos salariales.

Durante el mes de octubre, se confeccionará un calendario laboral de vacaciones, siendo éste rotativo, con la participación de los representantes de los trabajadores.

## **Artículo 10. Licencias.**

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración del salario total, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio, que se podrán disfrutar unidos a las vacaciones anuales.

b) Cinco días por fallecimiento del cónyuge y familiares de primer grado por consanguinidad.

Dos días en caso de fallecimiento de familiares de segundo grado de consanguinidad. Dicha licencia se incrementará en tres días más en el caso de que el trabajador deba desplazarse a localidad distinta al efecto.

c) Dos días por fallecimiento de familiares de primer grado de afinidad y hermanos políticos.

d) Dos días por enfermedad grave del cónyuge, hermanos y familiares de primer grado de consanguinidad. Este



permiso se incrementará en tres días más si el trabajador debe desplazarse a distinta localidad al efecto.

e) Dos días por hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

f) Tres días por nacimiento de un hijo que se aumentarán en dos días más si el alumbramiento ocurriese fuera de la localidad de residencia del trabajador. Si concurriese enfermedad grave se aumentará en cinco días.

g) Un día por matrimonio de familiares de primer grado de consanguinidad si el matrimonio se produce en la misma localidad. Si se produce en localidad distinta se concederán cuatro días.

h) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

La empresa dará 5 días con carácter abonable para “asuntos propios” a todos los trabajadores que así lo soliciten, todo ello siempre que lo hagan con una semana de antelación y por escrito, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Estos días tendrán la consideración de jornada efectiva de trabajo a los efectos de determinar el cómputo anual. El número de días que correspondan se calculará en proporción a la duración del contrato.

La celebración de la festividad de San Martín de Porres ha sido sustituida por un día de los cinco de asuntos propios, por lo que no procede descanso en esta fiesta.

## **CAPÍTULO III. CONDICIONES RETRIBUTIVAS.**

---

### **Artículo 11. Incrementos salariales.**

Se pacta para los años de vigencia del convenio, y según tablas salariales del Anexo I. Los siguientes incrementos salariales Año 2010: 0 % de incremento salarial cerrado sobre todos los conceptos de la tabla salarial, de tal manera que la tabla definitiva 2009 pasa a ser la tabla definitiva 2010.

Año 2011: 0 % de incremento salarial cerrado sobre todos los conceptos de la tabla salarial, de tal manera que la tabla definitiva 2010 pasa a ser la tabla definitiva 2011, Año 2012: 0,2 % de incremento salarial cerrado sobre todos los conceptos de la tabla salarial, con efectos económicos desde el 1 de enero de 2012, pasando a ser ésta la tabla definitiva 2012.

Año 2013: 0,3 % de incremento salarial cerrado sobre todos los conceptos de la tabla salarial, con efectos económicos desde el 1 de enero de 2013, pasando a ser ésta la tabla definitiva 2013.



## **Artículo 12. Pluses.**

Todo el personal acogido al presente Convenio recibirá en concepto de pluses las cantidades expresadas en el Anexo I.

## **Artículo 13. Antigüedad.**

Todo el personal percibirá en concepto de antigüedad, según se determina en la siguientes escala:

- A los 2 años: 6 %.
- A los 4 años: 10 %.
- A los 7 años: 12 %.
- A los 10 años: 15 %.
- A los 12 años: 22 %.
- A los 15 años: 25 %.
- A los 20 años: 40 %.
- A los 25 años o más: 60 %.

Estos porcentajes se computarán desde la fecha de ingreso en la Empresa y se abonarán desde el 1 de enero del año en que se cumplan y, se calcularan sobre el salario base.

## **Artículo 14. Pagas extraordinarias y beneficios.**

Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad serán de 30 días cada una de ellas, éstas se calcularán sobre el salario base más la antigüedad.

También percibirán los trabajadores el importe equivalente a una mensualidad, calculada sobre el salario base más la antigüedad, en concepto de Beneficios. Para aquellos trabajadores afectados a los Ayuntamientos en los que el servicio esté municipalizado, la Paga de Beneficios será sustituida por una Paga de Cultura. Ésta será efectiva del día 15 al 20 de marzo.

Las pagas de julio y Navidad serán abonadas dentro de los días 15 al 20 de dichos meses.

## **Artículo 15. Trabajo nocturno.**

Todo el personal que trabaje entre las 21 horas y las 6 de la mañana, percibirá un Plus por ese concepto del 30 % sobre el salario base. Si trabajase más de 4 horas durante este periodo de tiempo, serán incrementadas la totalidad de las horas trabajadas en este porcentaje y, si trabajase menos, solo percibirá incrementadas las horas comprendidas en ese periodo.



## Artículo 16. Plus de asistencia.

La empresa abonará al trabajador una gratificación mensual de 21,15 € en concepto de Plus de Asistencia para los años 2010 y 2011, de 21,19 € para el año 2012 y 21,25 € para 2013. Esta cantidad se computará por día trabajado, no considerándose falta al trabajo las concernientes a los artículos 9, 10, y 28, ni tampoco los días en que el trabajador se encuentre en situación de Incapacidad Temporal, provisto siempre de la reglamentaria baja médica.

La fórmula a aplicar para determinar la cuantía mensual de este Plus en caso de falta al trabajo sin motivo justificado, será la siguiente: Cuantía mensual plus asistencia/25 días.

## Artículo 17. Ferias y fiestas locales.

Con motivo de la celebración de las tradicionales ferias y fiestas locales, todos los trabajadores tendrán derecho a una gratificación de 34,90 € para los años 2010 y 2011, 35,00 € para 2012 y 35,11 € para 2013, en cada una de dichas festividades, siendo el total de las mismas de 6 al año.

## Artículo 18. Horas extraordinarias.

No se considerarán horas extraordinarias las trabajadas en domingo, dado que en dichos días se percibirá el plus extrasalarial regulado en el artículo 8.

De mutuo acuerdo por ambas partes, las horas extraordinarias realizadas podrán compensarse por tiempos equivalentes de descanso retribuido, es decir incrementado en el 75 % para las horas extraordinarias en días laborables y en 125 % para los días festivos y horas nocturnas.

Aquellas horas extraordinarias que sean canjeadas por descanso, lo serán siempre en la semana inmediatamente posterior a su realización, de acuerdo con las necesidades del servicio (absentismo por enfermedad, accidente laboral, vacaciones...).

No se podrán realizar horas extraordinarias, que no sean estructurales o de fuerza mayor.

El importe de la hora extraordinaria por categoría queda fijado por ambas partes en las siguientes cantidades:

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIAS	HORA EXTRA	HORA EXTRA FEST.Y NOCT.
MANDOS	Jefe de Servicio	15,94	20,50
ADMINISTRATIVOS	Aux. Admtvo.	15,19	19,53
OPERARIOS	Capataz	15,72	20,21
	Mecánico conductor	15,19	19,53
	Conductor	15,19	19,53
	Peón	14,50	18,64



## **CAPÍTULO IV. MEJORAS SOCIALES Y OTROS.**

---

### **Artículo 19. Complemento en caso de enfermedad o accidente.**

Todo trabajador afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a percibir el 100 % de su salario total desde el primer día, en los casos de enfermedad común, de enfermedad con hospitalización y en el caso de accidente laboral o no.

### **Artículo 20. Indemnización en caso de muerte por accidente laboral o invalidez permanente derivada de accidente laboral.**

Para los casos de accidente de trabajo con resultado de muerte del trabajador, la empresa contratará la correspondiente póliza de seguro a favor de sus herederos legales, consistente en una indemnización extraordinaria de quince mil veinticinco euros con treinta céntimos (15.025,30 €), quedando la Empresa como responsable subsidiaria de este pago.

Si como resultado de accidente laboral, el trabajador acabara con una incapacidad permanente absoluta, el importe de la indemnización será igualmente de quince mil veinticinco euros con treinta céntimos (15.025,30 €).

### **Artículo 21. Retirada del carnet de conducir.**

Cuando un conductor sea privado temporalmente del permiso de conducir, en virtud de resolución firme administrativa o judicial, la empresa le ofrecerá otro puesto de trabajo, percibiendo la remuneración correspondiente al nuevo puesto a ocupar, con la excepción de que el permiso le haya sido retirado por conducir bajo influencia de bebidas alcohólicas, sustancias estupefacientes o cualquier tipo de drogas en cuyo caso no tendrá ninguna obligación de ofrecerle otro puesto de trabajo.

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

### **Artículo 22. Trabajos de alcantarillado.**

Todos los trabajadores con categoría de peones (barrenderos de limpieza viaria) que realicen trabajos de limpieza de alcantarillado, lo harán por turnos rotatorios entre los mismos.

### **Artículo 23. Derechos adquiridos.**

En las empresas o Ayuntamientos que tengan establecido el servicio por contrata, al finalizar ésta, todo el



personal que esté prestando servicio será absorbido, bien por los Ayuntamientos respectivos o, en su caso, por la empresa que realice dicho servicio, respetándose en todo caso los derechos adquiridos por estos trabajadores, tales como el salario, antigüedad, puesto de trabajo, categoría laboral, etc.

## **Artículo 24. Prendas de trabajo.**

Todas las empresas proporcionarán a sus trabajadores dos equipos completos al año, uno de invierno y otro de verano, más un traje de agua.

En caso de que las prendas de trabajo se deterioraran por alguna causa no imputable al trabajador, se le entregarían otras prendas para reponer las deterioradas, previa justificación.

## **Artículo 25. Salario base del Convenio.**

Siempre que el SMI supere al salario base de algunas de las categorías establecidas en la tabla salarial, se consignará como salario base el SMI.

Esta situación se mantendrá hasta que se produzca la subida del salario del Convenio y, obviamente, ésta fuese superior al SMI vigente en ese momento.

## **Artículo 26. Contrataciones.**

El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

El contrato para la formación y el aprendizaje se regirá por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad.

b) La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa para la misma actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato, pero sí para una distinta.

No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior



a doce meses.

d) El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo. No obstante, también podrá recibir dicha formación en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional a que se refiere el apartado e), sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de periodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada.

La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas.

e) Todo trabajador que lleve desempeñando su puesto de trabajo en virtud de contrato eventual por circunstancias de la producción durante un periodo superior a 12 meses consecutivos y siga prestando sus servicios en la Empresa, pasará a ser trabajador fijo de plantilla.

## **Artículo 27. Gratificación por permanencia.**

La empresa además concederá una gratificación por permanencia a aquellos trabajadores con siete años, como mínimo, de antigüedad en la misma, y que soliciten la baja voluntaria durante la vigencia del Convenio. Su cuantía irá en función de la siguiente escala:

- A los 60 años: 10 mensualidades.
- A los 61 años: 7 mensualidades.
- A los 62 años: 4 mensualidades.
- A los 63 años: 2 mensualidades.

Dichas mensualidades se calcularán sobre el salario real. Para su percepción habrá de solicitarse un plazo de tres meses desde el cumplimiento de la edad correspondiente.

Si cumpliendo los 63 años de edad y seis meses más, el trabajador no solicitase la baja voluntaria, perdería el derecho a percibir esa gratificación por permanencia.

A los efectos de la Ley y el Reglamento sobre instrumentación y exteriorización de los compromisos de las pensiones de la empresa con los trabajadores y beneficiarios, declaran las partes de este Convenio que estas gratificaciones por permanencia no tienen el carácter de pensión o subsidio u otro análogo.

## **Artículo 28. Jubilación Parcial Anticipada.**

Todo trabajador que reúna los requisitos establecidos en la legislación vigente, podrá acceder a la jubilación parcial en los términos establecidos en la misma.



## **CAPÍTULO V. GARANTÍAS SINDICALES.**

---

### **Artículo 29. Garantías y derechos sindicales.**

- a) La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.
- b) La Empresa no podrá despedir a un trabajador ni perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.
- c) La Empresa reconoce el derecho de los trabajadores afiliados a un sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas o distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que se disponga de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que sea distribuida fuera de las horas de trabajo, sin que en todo caso el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo productivo.
- d) La Empresa pondrá un tablón de anuncios a disposición de los sindicatos debidamente implantados en la Empresa, en los locales de la misma.
- e) Los delegados de personal y miembros del Comité de Empresa, gozarán del máximo legal de horas permitidas para el ejercicio de sus funciones sindicales. No se computarán dentro del máximo legal de horas sindicales retribuidas el exceso que sobre el mismo se produzca con activo de la designación de delegados de personal o miembros del Comité de Empresa, como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos que afecten a la empresa donde presten sus servicios.
- f) El trabajador comunicará a la Empresa documentalmente las horas sindicales que consuma.
- g) A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota mensual correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Empresa un escrito en el que se exprese con claridad la orden de descuento, la central o sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las mencionadas detracciones, salvo indicación en contrario, durante el periodo de un año.
- h) La dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa, si la hubiere.
- i) Los trabajadores afiliados a los sindicatos firmantes, siempre que éstos ostenten una representación en el sector a nivel provincial como mínimo de un 10 % de las empresas o, en su caso, de los centros de trabajo que ocupen a más de 10 trabajadores, cualquiera que sea la modalidad del contrato por la que se obligue a éstos a prestar sus servicios a la Empresa, podrán constituir secciones sindicales y elegir delegados sindicales por y entre los afiliados según se determina en la siguiente escala:
- De 10 a 750 trabajadores: 1 delegado.



## **CAPÍTULO VI. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.**

---

### **Artículo 30. Seguridad y salud en el trabajo.**

En materia de seguridad y salud en el trabajo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.**

---

Jubilación voluntaria a los 64 años.

Referente a la jubilación voluntaria y anticipada a los 64 años de edad se estará a lo dispuesto en el Real Decreto-Ley 1194/1985 y mientras siga vigente de acuerdo a la ley dicha posibilidad.

### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.**

---

Las partes firmantes del presente Convenio declaran y hacen constar su preocupación por las sectores de población laboral con dificultades para conseguir empleo, y muy especialmente con las mujeres.

Por ello, y dada la situación de subrepresentación de la mujer en el sector de nuestra actividad, las partes coinciden en la necesidad de establecer un programa de fomento de la contratación de mujeres sobre las siguientes premisas:

1. La empresa o centro de trabajo con representación sindical, la dirección de la Empresa y la misma determinarán las bases y condiciones del mismo para el tiempo de vigencia del Convenio.
2. En las empresas o centros de trabajo que carezcan de tal representación, el ingreso de mujeres se hará ajustándose siempre a las normas generales de contratación, y en caso de igualdad de mérito, teniendo la mujer un derecho preferente.

### **ANEXO I.- Tablas salariales.**

---



TABLA DEFINITIVA 2010

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS TOXICO	PLUS FERIAS	PLUS ASISTENCIA
MANDOS	Jefe de Servicio	936,44	140,86	34,9	21,15
ADMINISTRATIVOS	Aux. Admtvo.	894,27	130,45	34,9	21,15
OPERARIOS	Capataz	924,86	136,74	34,9	21,15
	Mecánico conductor	894,27	130,45	34,9	21,15
	Conductor	894,27	130,45	34,9	21,15
	Peón	854,21	122,98	34,9	21,15

TABLA DEFINITIVA 2011

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS TOXICO	PLUS FERIAS	PLUS ASISTENCIA
MANDOS	Jefe de Servicio	936,44	140,86	34,9	21,15
ADMINISTRATIVOS	Aux. Admtvo.	894,27	130,45	34,9	21,15
OPERARIOS	Capataz	924,86	136,74	34,9	21,15
	Mecánico conductor	894,27	130,45	34,9	21,15
	Conductor	894,27	130,45	34,9	21,15
	Peón	854,21	122,98	34,9	21,15

TABLA DEFINITIVA 2012

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS TOXICO	PLUS FERIAS	PLUS ASISTENCIA
MANDOS	Jefe de Servicio	938,31	141,14	35,00	21,19
ADMINISTRATIVOS	Aux. Admtvo.	896,05	130,71	35,00	21,19
OPERARIOS	Capataz	926,71	137,01	35,00	21,19
	Mecánico conductor	896,05	130,71	35,00	21,19
	Conductor	896,05	130,71	35,00	21,19
	Peón	855,91	123,22	35,00	21,19

TABLA DEFINITIVA 2013

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS TOXICO	PLUS FERIAS	PLUS ASISTENCIA
MANDOS	Jefe de Servicio	941,12	141,56	35,11	21,25
ADMINISTRATIVOS	Aux. Admtvo.	898,74	131,10	35,11	21,25
OPERARIOS	Capataz	929,49	137,42	35,11	21,25
	Mecánico conductor	898,74	131,10	35,11	21,25
	Conductor	898,74	131,10	35,11	21,25
	Peón	858,48	123,59	35,11	21,25