

RESOLUCION de 26 de octubre de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de limpieza pública, riegos, recogida de basuras y limpieza y conservación del alcantarillado para la ciudad de Cáceres (Expte.: 35/2001).

VISTO el contenido del Convenio Colectivo de Trabajo de Limpieza pública, riegos, recogida de basuras y limpieza y conservación del alcantarillado para la ciudad de Cáceres, con Código Informático 1000742, de ámbito Local, suscrito el 1-10-2001, entre representantes de la empresa, en representación de una parte y por los representantes de los trabajadores de otra; y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 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 (B.O.E. de 29-3-95); art. 2.c) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. 6-6-81); Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre trasposos de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (B.O.E. 17-5-1995); Decreto del Presidente 5/2000, de 8 de febrero, por el que se asignan competencias a la Consejería de Trabajo (D.O.E. 10-2-2000); Decreto 6/2000, de 8 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Trabajo (D.O.E. 10-2-2000); y Decreto 22/1996, de 19 de febrero, sobre distribución de competencia en materia laboral (D.O.E. 27-2-1996); esta Dirección General de Trabajo,

A C U E R D A

PRIMERO.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Consejería del mismo nombre, con notificación de ello a las partes firmantes.

SEGUNDO.—Disponer su publicación en el «Diario Oficial de Extremadura» y en el «Boletín Oficial de la Provincia» de Cáceres.

Mérida, a 26 de octubre de 2001.

El Director General de Trabajo,
JOSE LUIS VILLAR RODRIGUEZ

«CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LIMPIEZA PUBLICA, RIEGOS, RECOGIDA DE BASURAS Y LIMPIEZA Y CONSERVACION DEL ALCANTARILLADO PARA LA CIUDAD DE CACERES»

ARTICULO 1.º - DETERMINACION DE LAS PARTES QUE LO CONCIERNEN Y AMBITO

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

- a) La empresa Contratas y Servicios Extremeños, S.A.
- b) La Organización Sindical FeS-U.G.T., que cuenta con la legitimación suficiente, en representación de los empleados.

2.—El presente convenio afectará a todas las empresas y trabajadores incluidos en la actividad de limpieza pública, riegos, recogida de basuras y limpieza y conservación de alcantarillado de la ciudad de Cáceres. Este convenio es suscrito, por la Organización Sindical FeS-U.G.T. y por «Contratas y Servicios Extremeños, S.A.», sociedad actualmente adjudicataria de los servicios descritos.

ARTICULO 2.º - VIGENCIA Y DURACION

El presente convenio entrará en vigor a todos sus efectos desde el día 1 de enero de 2001 (salvo para condiciones en las que expresamente se pacte el inicio de la validez en otro momento) y su duración será de tres años, hasta el 31 de diciembre del año 2003.

ARTICULO 3.º - JORNADA DE TRABAJO

Para todo el personal acogido al presente convenio, la jornada de trabajo será de 1.696 horas efectivas anuales, distribuidas semanalmente en 37 horas de promedio en cómputo anual.

El personal que realice los servicios de recogida de residuos y limpieza viaria, distribuirá su jornada semanal de la siguiente manera: 7 horas el lunes y 6 horas el martes, miércoles, jueves, viernes y sábado.

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

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

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

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

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

Horario de Verano (de abril a septiembre, ambos inclusive)

Jornada de Mañana. Lunes de 8:00 a 15:00 horas y martes a sábados, de 8:00 a 14:00 horas.

Jornada de Tarde: Lunes de 15:00 a 22:00 horas y martes a sábados de 15:00 a 21:00 horas.

Horario de Invierno (de octubre a diciembre, ambos inclusive)

Jornada de Mañana: Lunes de 8:00 a 15:00 horas y martes a sábados, de 8:30 a 14:30 horas.

Jornada de Tarde. Lunes de 15:00 a 22:00 horas y martes a sábados, de 15:00 a 21:00 horas.

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

— Domingos: El personal cuyo contrato laboral establezca como jornada normal la prestación del trabajo especial de domingos, realizará una jornada de 6 ó 7 horas, en función de su día de descanso, hasta completar la jornada semanal prevista. Para el resto de personal se estará a lo dispuesto en el art. 6.º, apartado b.2.3. párrafo primero.

Para los trabajadores cuyo contrato laboral fije como jornada normal la prestación de trabajo en domingos con descanso en otro día de la semana, se establece que, a partir del 30 de septiembre de 2001 y hasta el 31 de diciembre de 2002, disfrutarán como descanso semanal de un domingo de descanso al mes, y para el periodo que va desde el 1 de enero de 2003 en adelante, disfrutarán como descanso semanal de dos domingos al mes. Se entiende que cada trabajador disfrutará de un día de descanso a la semana, sustituyendo el domingo que se disfrute por el día de descanso previsto en su contrato.

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

En virtud de lo anterior, queda anulada la cláusula pactada en el Convenio anterior, firmado el 28 de septiembre de 2000, por la que se fijaba, a partir del uno de enero de 2002, una reducción de la jornada a 36 horas con supresión del tiempo de bocadillo.

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

ARTICULO 4.º - HORAS EXTRAORDINARIAS

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

ARTICULO 5.º - CATEGORIAS LABORALES

Ya que las categorías que se describen en los anteriores Convenios se encuentran obsoletas, se acuerda expresamente que, la Comisión Paritaria del Convenio, mientras la vigencia del mismo, realizará un estudio para acomodar la realidad de la actividad a la descripción de las categorías.

A estos efectos y mientras tal estudio se realiza queda vigente el anterior artículo 5 del convenio donde se definen las categorías.

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

ARTICULO 6.º - ESTRUCTURA SALARIAL

La estructura de las retribuciones salariales estará compuesta por el Salario Base y los complementos del mismo.

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

B.—COMPLEMENTOS SALARIALES: Serán las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base por alguno o algunos de los conceptos definidos en los apartados siguientes, que habrán de

quedar incluidos necesariamente en alguna o algunas de estas modalidades:

B.1.—COMPLEMENTOS PERSONALES. Se establecen de acuerdo a las condiciones personales del trabajador y serán expresamente:

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

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

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

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

Capataz.....	39.574 ptas.
Oficial de Taller.....	37.408 ptas.
Conductor.....	37.408 ptas.
Peón.....	35.688 ptas.

Anualmente este plus se incrementará en el mismo porcentaje de subida que se aplique a la tabla de salarios bases mensuales.

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

B.2.3.—PLUS DE DOMINGOS Y FESTIVOS: El personal acogido al presente convenio que tenga que trabajar los domingos y festivos, por orden municipal o por necesidades del servicio, fuera de su jornada semanal habitual, percibirá 6.000 pesetas por dicha jornada, además de descanso compensatorio. Para regular el descanso compensatorio se elaborará, de común acuerdo, entre empresas y trabajadores, un sistema para determinar de antemano los días de descanso compensatorio a disfrutar por los trabajadores que presten servicio en domingo o festivo.

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

B.2.4.—PLUS POR TRABAJOS EN ORDENADORES Y MAQUINAS DE DATOS: Todo el personal acogido al presente convenio que realice funciones técnicas o administrativas, percibirá un plus mensual por este concepto, que absorberá al antiguo plus de toxicidad, conforme a la siguiente tabla:

Director General.....	51.670 ptas.
Subdirector General.....	51.032 ptas.
Director Técnico.....	50.396 ptas.
Director Administrativo.....	49.631 ptas.
Jefe de Servicios.....	45.558 ptas.
Jefe de Contabilidad.....	43.011 ptas.
Jefe de Administración.....	43.011 ptas.
Jefe de Personal.....	43.011 ptas.
Jefe de Mantenimiento.....	43.011 ptas.
Auxiliar de Servicios.....	41.928 ptas.
Oficial Administrativo.....	38.873 ptas.
Auxiliar Administrativo.....	38.235 ptas.

Anualmente este plus se incrementará en el mismo porcentaje de subida que se aplique a la tabla de salarios bases mensuales.

B.2.5.—PLUS DE FERIAS Y FIESTAS: Con motivo de la celebración de las Ferias y Fiestas de mayo en Cáceres capital, todos los trabajadores acogidos al presente convenio, tendrán derecho a una gratificación extraordinaria de 16.000 ptas. por dicho concepto. Esta gratificación se hará efectiva de una sola vez, junto a la mensualidad vencida del mes de abril. Tendrán derecho a este plus, todos los trabajadores que estén en la empresa a 31 de marzo del año en curso y su devengo se computará desde el día 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.

El Plus de Ferias y Fiestas que se abone en el año 2003 será de 18.000 ptas.

B.2.6.—PRIMAS. INCENTIVOS. PLUS DE ACTIVIDAD, PLUS DE ASISTENCIA, o cualquier otro que el trabajador deba percibir por razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo.

C.—COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES: No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por los siguientes conceptos:

C.1.—INDEMNIZACIONES O SUPLIDOS: Por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, entre ellos.

C.1.1.—PLUS DE DISTANCIA: Se estará a lo dispuesto en la Orden

de 10 de febrero de 1958. Su abono se realizará a razón de 24 ptas. por Km. o fracción superior a 500 metros de recorrido, abonable de igual manera en el viaje de vuelta, sin que pueda cobrarse por este concepto cantidad superior a 382 ptas./día. En jornada laboral sólo se computará un viaje de ida y otro de vuelta y los dos primeros kms. serán descontados en el cálculo de la distancia abonable.

C.2.—PRESTACIONES E INDEMNIZACIONES de la Seguridad Social.

C.3.—INDEMNIZACIONES correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

ARTICULO 7.º - RETRIBUCIONES

Para el año 2001 se aprueba una subida del 5,5% para cada categoría, sobre el salario base de 2000. Resultando la siguiente tabla de salarios bases mensuales

Director General.....	163.170 ptas.
Subdirector General.....	161.152 ptas.
Director Técnico (Ingeniero de Servicios o Ayudante de Ingenieros).....	158.716 ptas.
Director Administrativo (Licenciado o Ayudante de Servicio).....	156.721 ptas.
Jefe de Servicios (Encargado General y Jefe de Tráfico).....	143.832 ptas.
Jefe de Contabilidad (Ayudante de Servicio).....	135.778 ptas.
Jefe de Administración (Ayudante de Servicio)....	135.778 ptas.
Jefe de Personal (Ayudante de Servicio).....	135.778 ptas.
Jefe de Mantenimiento (Maestro de Taller u Oficial 1.ª Operario).....	135.778 ptas.
Auxiliar de Servicios (Subcargado Gral. o Inspector de Distrito).....	132.353 ptas.
Capataz.....	124.904 ptas.
Oficial Administrativo (Oficial de 2.ª Administrativo).....	122.686 ptas.
Auxiliar Administrativo.....	120.672 ptas.
Oficial de Taller (Oficial de 2.ª o de 3.ª Operario).....	118.055 ptas.
Conductor (Conductor o Maquinista).....	118.055 ptas.
Peón.....	112.619 ptas.

Las anteriores cantidades se actualizarán para el periodo I-I al 31-12-2002 en el IPC habido al 31-12-2001 más medio punto y para el periodo I-I al 31-12-2003 en el IPC al 31-12-2002 más un punto.

ARTICULO 8.º - PAGAS EXTRAORDINARIAS Y DE BENEFICIOS

Todos los trabajadores acogidos al presente convenio percibirán

tres pagas extraordinarias, calculadas cada una de ellas, sobre el salario base más la antigüedad correspondiente.

Las fechas para el abono de estas pagas, serán Paga Extraordinaria de Verano, el 20 de julio; Paga Extraordinaria de Navidad, el 20 de diciembre; y Paga Extraordinaria de Beneficios, el 20 de marzo.

ARTICULO 9.º - VACACIONES ANUALES

Todo el personal acogido al presente convenio tendrá derecho a 30 días naturales de vacaciones al año, sin que éstas puedan ser divididas en más de dos periodos. Las vacaciones comenzarán siempre en día laboral.

El periodo vacacional será desde mayo a septiembre en el año 2001, y de junio a septiembre, ambos inclusive, en los años 2002 y 2003 siendo obligatorio para todos los trabajadores disfrutar sus vacaciones en este periodo. Los turnos rotativos para el periodo 2002 y 2003 serán conforme al siguiente cuadro.

- Primer año a1) junio.
- Primer año b1) septiembre.
- Segundo año a2) agosto.
- Segundo año b2) julio.

Se crea una comisión de vacaciones formada por la empresa y dos representantes de los trabajadores, ésta elaborará el calendario definitivo de vacaciones para cada año y fijará las normas que arbitrarán los cambios solicitados por los trabajadores.

En el mes de enero se elaborará el calendario estando sujeto a las premisas fijadas por la empresa, que informará a la comisión de vacaciones, para la correcta organización de los servicios. Dicho calendario se revisará anualmente al objeto de corregir los posibles cambios que se produzcan y será conocido por todos los trabajadores en el mes de febrero de cada año.

A voluntad de las empresas queda la facultad de conceder vacaciones fuera del periodo establecido en el segundo párrafo de este artículo.

ARTICULO 10.º - LICENCIAS RETRIBUIDAS

Los trabajadores acogidos al presente convenio tendrán derecho a las siguientes licencias, con carácter retributivo y no recuperable:

A.—Por matrimonio del propio trabajador: 15 días naturales que se podrán disfrutar unidos a las vacaciones anuales.

B.—Por fallecimiento o enfermedad grave de los familiares en primer grado de consanguinidad o afinidad: 3 días.

C.—Por fallecimiento o enfermedad grave de los familiares en segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días.

D.—Por fallecimiento de los familiares en tercer grado de consanguinidad o afinidad: 1 día.

E.—Por alumbramiento de la esposa: 2 días. Cuando exista una hospitalización de la mujer o del recién nacido, por un periodo superior a tres días, esta licencia se incrementará en cuatro días más.

F.—Por matrimonio de ascendientes, descendientes o colaterales, hasta segundo grado: El día en que se celebre la ceremonia o el inmediato anterior o posterior (a elección del trabajador).

G.—Por traslado de domicilio: 1 día.

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

En los apartados B y E cuando este día fuera viernes o sábado, se concederá, además de la licencia que corresponda, un permiso especial de 3 horas a disfrutar el lunes inmediato siguiente, con el fin de que se puedan tramitar los documentos oficiales correspondientes (inscripción en el Registro Civil, certificado de defunción, certificado de nacimiento, etc.).

Asimismo en los apartados B y F, cuando el hecho ocurra fuera de la misma localidad del domicilio habitual del trabajador, exceptuándose las poblaciones que se encuentren a menos de 35 Km. de la ciudad de Cáceres, se aumentará la licencia en 3 días más.

En todos los casos deberá justificarse documentalmente la veracidad de las circunstancias alegadas para el disfrute de la licencia correspondiente.

Además de las licencias anteriores se establecen dos días de asuntos propios por trabajador (uno de ellos concertado por la supresión del día 3 de noviembre como festivo) que se disfrutarán de acuerdo con las siguientes reglas:

Para tener derecho al disfrute de estos días será necesario que el trabajador haya permanecido en alta en la empresa durante al menos seis meses.

Para el disfrute del segundo día, será necesario el transcurso de otros seis meses de alta en la empresa.

Se deberán solicitar al Departamento de Personal de la empresa con una antelación mínima de diez días previos al disfrute.

No serán nunca sustituibles por compensación económica.

El número de trabajadores que podrá hacer uso de estos días en una misma jornada será el siguiente:

a) De entre los peones de limpieza viaria.....	1
b) De entre los peones de recogida	1
c) De entre los conductores.....	1
d) De entre el personal de la Planta de Tratamiento	1
e) De entre el personal de Taller.....	1
f) De entre los capataces.....	1
g) De entre el resto de personal de la empresa.....	1

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

ARTICULO 11.º - SEGURO COLECTIVO DE VIDA

Las Empresas afectadas por este convenio concertarán con el pago de las correspondientes primas a su cargo, un seguro colectivo de vida a favor del trabajador para proteger a la familia de los trabajadores que fallezcan, en la cuantía de 1.500.000 pesetas de capital a asegurar.

Igualmente protegerá a sus trabajadores en referido seguro con un capital a asegurar de 3.000.000 de pesetas, en el caso de Incapacidad Permanente Total o Absoluta, cuando sea producida por accidente laboral en la empresa.

ARTICULO 12.º - SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

ARTICULO 13.º - SUCESION DE EMPRESA (SUBROGACION)

En las empresas o Ayuntamientos que tengan establecido el servicio por contrata, al finalizar ésta, el personal que esté prestando servicios será absorbido, bien por los Ayuntamientos respectivos o, en su caso, por la Empresa que adquiera la concesión. En ambos casos, se respetarán los derechos adquiridos por los trabajadores (salarios, antigüedad, puestos de trabajo, categoría laboral, etc.)

ARTICULO 14.º - RETIRADA DEL CARNET DE CONDUCIR

Cuando a un Conductor al servicio de la empresa le sea privado temporalmente el permiso de conducir, en virtud de resolución firme administrativa o judicial, ésta le ofrecerá otro puesto de trabajo, percibiendo la remuneración correspondiente al nuevo puesto a ocupar. Una vez terminada la sanción, el conductor se reincorporará a su anterior puesto de trabajo.

Asimismo, los primeros 30 días de privación del carné se aplicarán

al periodo de vacaciones reglamentarias o al periodo proporcional de las mismas.

ARTICULO 15.º - FIESTA PATRONAL

Tal y como se pactó en el Convenio 2000. La festividad del 3 de noviembre queda suprimida, que fue sustituida por un día de asuntos propios de los que se mencionan en el artículo de «Licencias»

ARTICULO 16.º - PROMOCION CULTURAL

Con esta finalidad se abonará a los trabajadores una paga extraordinaria, consistente en el 84% (salario base más antigüedad). Su abono se efectuará el día 20 de octubre y su devengo se computará desde el día 1 de octubre de año anterior hasta el 30 de septiembre del año en curso.

La Paga de Promoción Cultural que se abonará en el mes de octubre del año 2003 consistirá en el 88% del salario base más antigüedad.

ARTICULO 17.º - COMPLEMENTO EN CASO DE ENFERMEDAD O ACCIDENTE

En caso de Incapacidad Temporal derivada de accidente laboral, enfermedad profesional, accidente no laboral o enfermedad común, los trabajadores percibirán el 100% del salario total desde el primer día de la baja. El Comité de Empresa se compromete a colaborar de forma activa con la Empresa en el control de estas bajas.

ARTICULO 18.º - PRENDAS DE TRABAJO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICULO 19.º - FALTAS DEL PERSONAL

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores en las Empresas, se clasificarán según su índole y circunstancias que concurren, en leves, graves y muy graves.

A) FALTAS LEVES:

1.—Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.

2.—Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el periodo de un mes, inferiores a treinta minutos, sin que existan causas justificadas.

3.—No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

4.—El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultase perjudicial para la Empresa ni perturbara el trabajo de los demás trabajadores, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.

5.—Pequeños descuidos en la conservación del material o de su limpieza.

6.—No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

7.—No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o circunstancias personales que puedan afectar a su relación con la misma.

8.—Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.

9.—Faltar un día al trabajo, durante un mes, sin la debida autorización y causa justificada.

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

11.—Falta de aseo o limpieza personal, ocasionalmente.

12.—Dejar ropas o efectos fuera de los roperos o lugares que se custodian.

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

14.—Faltas de educación en el trato con los compañeros e incorrección en el ademán o en las respuestas al dirigirse al encargado y demás superiores.

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

16.—El incumplimiento de normas de seguridad, higiene o salud laboral, cuando no comporten riesgos personales o materiales.

B) FALTAS GRAVES

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

2.—Faltar dos días al trabajo durante el periodo de un mes sin causa justificada.

3.—Una falta no justificada al mes, cuando tenga que relevar a un compañero.

4.—Entregarse a distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

5.—La simulación de enfermedad o accidente.

6.—La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo, o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá considerarse como falta muy grave.

7.—Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

8.—Descuido importante en la conservación y limpieza de las herramientas, útiles o medios de protección.

9.—Falta notoria de respeto o consideración al público.

10.—Discusiones extrañas al trabajo, que produjeran notorio escándalo.

11.—Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa, sin la oportuna autorización.

12.—La embriaguez durante el trabajo, cuando no sea habitual.

13.—El abandono del servicio sin causa justificada, que ocasione perjuicios de consideración a la empresa o fuera causa de accidente de sus compañeros.

14.—Introducción en los lugares de la empresa de bebidas alcohólicas.

15.—Disminución voluntaria en el rendimiento normal del trabajo asignado.

16.—Ofender de palabra o amenaza a un compañero o a un subordinado.

17.—Subir en los vehículos sin la debida autorización; consentir los conductores que suban los trabajadores no autorizados o subir y bajar de ellos en marcha sin que medie causa justificada o fuerza mayor.

18.—Aconsejar o incitar a los trabajadores a que incumplan su deber, de no producirse alteraciones ilícitas, ni conseguir su objetivo, salvo cuando se ejerciten derechos constitucionalmente protegidos.

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

20.—Acumular o almacenar en los lugares de trabajo materias nocivas o peligrosas, susceptibles de descomposición o de producir infecciones.

21.—La continua y habitual falta de aseo y limpieza personal, que produzca queja justificada de los compañeros de trabajo.

22.—La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad, higiene o salud laboral, cuando las mismas supongan algún riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa, o hacer uso indebido de los mismos

C) FALTAS MUY GRAVES:

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

2.—Faltar al trabajo más de dos días al mes, sin causa justificada,

o dos días al mes, cuando de estas faltas se deriven perjuicios para el público.

3.—Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquier otra persona al servicio de la empresa, en relación de trabajo con ésta; o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa.

4.—Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5.—La condena por robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa, que pueda implicar desconfianza para ésta y en todo caso, las de duración superior a seis años.

6.—Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa, trabajadores y/o representantes de los trabajadores.

7.—La embriaguez o toxicomanía habitual, si repercuten negativamente en el trabajo.

8.—Fumar en lugares peligrosos o inflamables.

9.—Revelar a elementos extraños a la empresa, datos de reserva obligada.

10.—La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo.

11.—Los malos tratos de palabra u obra, la falta grave de respeto y consideración a los superiores, a los compañeros o a los subordinados.

12.—El abandono injustificado del trabajo en puestos de responsabilidad.

13.—Originar fuertes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

14.—La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses de la primera y ésta haya sido objeto de sanción.

15.—La incitación a los trabajadores para que incumplan sus obligaciones laborales, cuando siquiera sea parcialmente, cumpla sus objetivos, salvo cuando se ejerciten derechos constitucionalmente protegidos.

16.—El abuso de autoridad por parte de quienes la ostentan.

17.—La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incum-

plimiento de las normas de seguridad, higiene y salud laboral, que ocasione riesgo grave de accidente laboral, perjuicios a sus compañeros o a terceros, o daños a la empresa.

18.—El uso indebido de la equipación entregada, la entrega de vestuario a personal ajeno a la empresa, así como el uso del mismo fuera de las horas de trabajo.

ARTICULO 20.º - SANCIONES A LOS TRABAJADORES Y NORMAS DE PROCEDIMIENTO

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

Por FALTAS LEVES:

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

Por FALTAS GRAVES

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

Por FALTAS MUY GRAVES:

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

2.—Normas de procedimiento v prescripción de las faltas:

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

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

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

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

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

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

ARTICULO 21.º - DERECHOS SINDICALES

1.—DE LA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES: Los comités de empresa, los delegados de personal y delegados sindicales, tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, por el Estatuto de los Trabajadores y por este mismo convenio en sus siguientes apartados.

2.—DE LOS SINDICATOS. Las partes firmantes por las presentes estipulaciones ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos y se reconocen, asimismo, como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite la dinámica social.

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

3.—DE LA ACCIÓN SINDICAL

A) Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

- a) Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del sindicato.
- b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- c) Recibir la información que le remita su sindicato.

B) Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos legalmente y de los que tengan representación en el comité de empresa o cuenten con delegados de personal tendrán los siguientes derechos:

- a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios, que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.
- b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.
- c) La utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades, en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

4.—DE LOS CARGOS SINDICALES

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

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

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

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

5.—DE LOS COMITES DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL:

El Comité de Empresa y los Delegados de Personal son los representantes colectivos y unitarios respectivamente de los trabajadores del centro de trabajo o de la empresa. Tiene como función la defensa de los intereses de los trabajadores, así como la negociación y representación de los mismos ante el empresario.

Los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa tendrán competencia, en los términos legalmente establecidos, en las siguientes materias:

- a) Contratos de trabajo.
- b) Negociación colectiva.
- c) Sistemas de remuneración.
- d) Salud Laboral.
- e) Clasificación profesional.
- f) Movilidad funcional y geográfica.
- g) Movilidad funcional y geográfica.
- h) Expedientes de crisis y regulación de empleo.
- i) Medidas disciplinarias.
- j) Huelga.
- k) Conocimiento de los balances contables que la empresa emitía oficialmente y aquellos derechos y garantías que se recogen en la legislación vigente.

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

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

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

7.—PRACTICAS 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.

ARTICULO 22.º - DENUNCIA DEL CONVENIO

Cualquiera de las partes integrantes de la Comisión Negociadora firmante del presente Convenio podrá denunciarlo dentro de los dos últimos meses a la finalización de su vigencia.

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

ARTICULO 23.º - JUBILACIONES A LOS 64 y 65 AÑOS

Cuando el trabajador cumpla 64 años se estará a lo dispuesto en el RD 1194/1985, de 17 de julio.

Se determina la jubilación obligatoria a los sesenta y cinco años, salvo que de mutuo acuerdo, empresa y trabajador, decidan continuar con la prestación de servicios y salvo en el caso en el que el trabajador necesite seguir trabajando hasta alcanzar el periodo de carencia para tener derecho a pensión de jubilación.

ARTICULO 24.º - TRABAJO EN LOS DIAS UNO DE ENERO DE CADA AÑO

Todos los días uno de enero comprendidos en el ámbito temporal del presente convenio, además del día uno de enero del año 2004 se seguirá el siguiente régimen de trabajo:

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

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

Todos los anteriores percibirán la cantidad de diez mil pesetas (10.000) más descanso compensatorio.

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

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

El horario de prestación de servicio en este día será de 8 a 14 horas.

DISPOSICION FINAL

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

COMISION PARITARIA DEL CONVENIO.—Para cuantas cuestiones se deriven de la aplicación de este Convenio en orden a su interpretación, se constituye una Comisión Paritaria integrada por cuatro miembros, dos por la parte social, Francisco Javier Alviz González y Joaquín Álvarez García y dos por la parte empresarial, Juan Antonio Moreno Pizarro y Rodrigo Ballesteros de Aguirre.

TABLA SALARIAL ANUAL PARA 2001:

Director General	2.584.617 ptas.
Subdirector General	2.552.636 ptas.
Director Técnico (Ingeniero de Servicios, Ayudante de Ingenieros)	2.520.742 ptas.
Director Administrativo (Licenciado o Ayudante de Servicio)	2.482.466 ptas.
Jefe de Servicios (Encargado General y Jefe de Tráfico)	2.278.305 ptas.
Jefe de Contabilidad (Ayudante de Servicio)	2.150.730 ptas.
Jefe de Administración (Ayudante de Servicio)	2.150.730 ptas.
Jefe de Personal (Ayudante de Servicio)	2.150.730 ptas.
Jefe de Mantenimiento (Maestro de Taller u Oficial 1.ª Operario)	2.150.175 ptas.
Auxiliar de Servicio (Subencargado Gral. o Inspector de Distrito)	2.096.472 ptas.
Capataz	1.978.463 ptas.
Oficial Administrativo (Oficial de 2.ª Administrativo)	1.943.351 ptas.
Auxiliar Administrativo	1.911.457 ptas.
Oficial de Taller (Oficial de 2.ª o de 3.ª Operario)	1.870.000 ptas.
Conductor (Conductor o Maquinista)	1.870.000 ptas.
Peón	1.783.883 ptas.

ATRASOS

Los atrasos que se devenguen por la entrada en vigor del presente convenio se abonarán en la nómina correspondiente al mes de noviembre.

Siendo fiel todo lo expuesto con lo negociado y en prueba de conformidad, firman el presente convenio las partes negociadoras del mismo.

Cáceres, a uno de octubre de dos mil uno.

RESOLUCION de 30 de octubre de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa EXTRECAR, S.L. de la provincia de Cáceres (Expte.: 36/2001).

VISTO: El contenido del Convenio Colectivo de la Empresa EXTRECAR, S.L. de la provincia de Cáceres, con código informático 1000802, de ámbito local, suscrito el 18-10-2001, entre representantes de la empresa, en representación de una parte, y por los representantes de los trabajadores de otra; y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 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 (B.O.E. de 29-3-95); art. 2. c) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. 6-6-1981); Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (B.O.E. 17-5-95); Decreto del Presidente 5/2000, de 8 de febrero, por el que se asignan competencias a la Consejería de Trabajo (D.O.E. 10-2-2000); Decreto 6/2000, de 8 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Trabajo (D.O.E. 10-2-2000) y Decreto 22/1996, de 19 de febrero, sobre distribución de competencias en materia laboral (D.O.E. 27-2-96), esta Dirección General de Trabajo

A C U E R D A

PRIMERO.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Consejería del mismo nombre, con notificación de ello a las partes firmantes.