

Junta de Castilla y León

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN

Oficina Territorial de Trabajo

Unidad de Relaciones Laborales

Vista el acta de firma del [Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito provincial del Sector de Limpieza Pública, Riegos, Recogida de Basuras, Limpieza y Conservación de Alcantarillado de León](#) (código número 24002855011987), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, párrafos 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29 de marzo de 1995), Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo, y la Orden de 12 de septiembre de 1997, de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, por la que se crea el Registro de Convenios Colectivos de la Comunidad de Castilla y León (*Boletín Oficial de Castilla y León* número 183, de 24-9-97), y Orden de 21 de noviembre de 1996 (*Boletín Oficial de Castilla y León* número 22-11-96) de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, de la Delegación Territorial,

Esta Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León,

Acuerda: Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Oficina Territorial con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA. El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Mateo Moreno Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, ÁMBITO PROVINCIAL, PARA LAS EMPRESAS DEDICADAS AL SECTOR DE LOS SERVICIOS DE SANEAMIENTO URBANO Y LIMPIEZA PÚBLICA, VIARIA, RIEGOS, RECOGIDA Y OTROS DE LA PROVINCIA DE LEÓN, CON VIGENCIA PARA LOS AÑOS 2012, 2013, 2014 Y 2015

Artículo 1.º. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio establece y regula las condiciones de trabajo del personal de los servicios en el sector del saneamiento urbano y limpieza pública, viaria, 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, 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 se amplía o complementa por las incluidas en el Convenio General del Sector, con actividades existentes en la actualidad u otras que pudieran exigirse en el futuro por las entidades titulares de los servicios.

Artículo 2.º. Partes signatarias.

Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo de Trabajo Provincial, de una parte, la Federación de Servicios Privados de CC.OO., la Federación de Servicios de UGT (FES– UGT), y la Unión Sindical Obrera (USO), como representación de los trabajadores, y de otra parte, la Federación Leonesa de Empresarios (FELE), como representación empresarial.

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

Artículo 3.º. Vigencia y duración.

La duración del presente convenio es de cuatro (4) años, dentro del periodo comprendido desde el 1 enero de 2012 al 31 de diciembre de 2015. Entrará en vigor el día siguiente de su firma sin perjuicio de su eficacia general a partir del día siguiente de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

Finalizada la duración pactada del convenio éste extenderá su aplicación y vigencia en los términos establecidos en el artículo 86 del texto refundido del Estatuto de los trabajadores.

Se entenderá denunciado el presente convenio automáticamente una vez finalizada su vigencia, no obstante las partes se comprometen al inicio de las negociaciones a partir del 1 de octubre del año 2015.

En tanto no se llegue a un acuerdo de convenio sobre uno nuevo que sustituya a éste, se entenderá que el contenido íntegro del presente se prorrogará 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 vigente texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4.º. Denuncia.

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 periodo de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

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.

Artículo 5.º. Ámbito funcional.

El presente convenio regulará las relaciones laborales entre los trabajadores y las empresas correspondientes, que se rigen por el Convenio General del Sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado publicado en el BOE de 7 marzo de 1996 y posteriores que pudiesen sustituir a éste.

Artículo 6.º. Salarios.

Los salarios pactados en el presente convenio para sus años de vigencia, años 2012, 2013, 2014 y 2015 son los que figuran en el Anexo I del mismo.

Artículo 7.º. Absorción y compensación.

Las retribuciones establecidas en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquier que sea su naturaleza y el origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación así como por convenios colectivos, contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas; en caso contrario, serán compensadas y absorbidas estas últimas, manteniéndose el presente convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones que quedan pactadas.

Artículo 8.º. Gratificaciones extraordinarias.

Se estipulan cuatro gratificaciones extraordinarias en cada año, haciéndose efectivas los días 15 de marzo, julio, octubre y diciembre, a razón de 30 días de salario base. Cada una de las antes citadas pagas extraordinarias se devengará anualmente según los períodos que a continuación se concretan:

Paga de marzo: se devengará del 1 marzo al 28 de febrero.

Paga de julio: se devengará del 1 de julio al 30 de junio.

Paga de octubre: se devengará del 1 enero al 31 de diciembre.

Paga de diciembre: se devengará del 1 de diciembre al 30 de noviembre.

Artículo 9.º. Complemento de la prestación económica de incapacidad temporal (I.T.).

a) En caso de accidente laboral la empresa complementará hasta el 100% del salario ordinario mensual del trabajador establecido en el convenio desde el primer día de baja y hasta que dure la situación de IT.

b) En caso de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará hasta el 100% del salario ordinario mensual del trabajador establecido en el convenio desde el primer día de la baja y mientras dure la situación de IT en la vigencia del mismo.

En el supuesto de concurrir tres o más casos de IT en la misma persona durante un año, a partir de este tercer caso el complemento de la prestación comenzaría a surtir efectos después del 2.º mes de la baja. Se exceptúan de este supuesto los casos de hospitalización, para los que el complemento se pagaría desde el primer día hasta un máximo de un mes después de la salida del hospital, si fuera necesario por convalecencia.

c) Los casos de baja por embarazo (según lo dispuesto por la OIT), se considerarían como una situación de IT más, a efectos retributivos, como se tiene pactado en este convenio.

La negativa del trabajador/a a los reconocimientos a cargo del personal médico de la Empresa o del personal especializado designado por éste o por la Empresa con motivo de verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador/a que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia, así como retraso incumpliendo los plazos legalmente establecidos para la entrega a la empresa de los partes médicos de alta/baja y sucesivos de confirmación, será, como mínimo y con independencia de las responsabilidades disciplinarias que pudiesen conllevarse de dicho comportamiento, motivo suficiente para anular totalmente el complemento económico a la prestación de la Seguridad Social durante el período que reste del proceso, hasta el alta médica.

En ningún caso los complementos del pago delegado del subsidio de incapacidad temporal superaran los siguientes parámetros según contingencia:

En los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral:

- Se garantiza el 100% del salario ordinario mensual, durante los 15 primeros días de baja en el trabajo;

- A partir del 16º día, y hasta el 20º, se complementará un máximo del 40% del salario ordinario mensual según convenio;

- A partir del día 21º, se garantiza un complemento del pago delegado del subsidio hasta un máximo del 25% del salario ordinario mensual según convenio.

En los casos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

- Se garantiza desde el primer día un complemento del pago delegado de la prestación de incapacidad temporal como máximo del 25% del salario ordinario mensual según convenio;

No obstante lo anterior, las partes firmantes reconocen la necesidad del tratamiento del problema que para la nuestra sociedad supone cualquier tipo de absentismo, siendo conscientes del grave quebrantamiento que en la economía produce el absentismo cuando supera determinados niveles, así como de la necesidad de reducirlo, dados sus altos costes y la negativa incidencia en la productividad, entendiéndose que su reducción implica tanto el aumento de la presencia del trabajador en el puesto de trabajo como la correcta organización.

Es por ello por lo cual las partes negociadoras acuerdan como objetivo primordial durante la vigencia del presente convenio colectivo, la reducción del nivel de absentismo que se viene experimentando en el seno de esta empresa para lo cual se acuerda adoptar las medidas necesarias, en todo caso, para lograr una reducción del actual nivel de absentismo, siempre, si es posible, de mutuo acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores.

Artículo 10.º. Vacaciones

Se disfrutarán 29 días laborables entre los meses de abril a septiembre, salvo en los casos que se pida expresamente por el trabajador el cambio a los meses restantes y la empresa, una vez estudiadas las necesidades del servicio, pueda concederlo.

A los efectos de la confección de los calendarios de vacaciones, la distribución del disfrute de los días de vacaciones anuales se realizará de la siguiente manera, 15 días laborales durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre y 14 días laborales en un periodo comprendido en cualquiera de los meses del año que restan.

En todo caso, se admite la libertad de las partes, trabajador y empresa, para distribuir el descanso anual de las vacaciones en períodos distintos a los preestablecidos anteriormente.

A los efectos del cómputo del número de días de vacaciones a los cuales tiene derecho el trabajador se considerarán los sábados como días laborables.

Las vacaciones siempre darán comienzo en lunes o día siguiente a festivo. La remuneración será a razón del promedio de la totalidad de los emolumentos percibidos por el trabajador por todos los conceptos, durante el trimestre anterior a la fecha en que comiencen a disfrutarlas. Sólo se exceptuarán las retribuciones correspondientes a dietas. En el supuesto de IT en dicho trimestre, no se computarán los días de baja, supliéndose por el mismo número de días trabajados. Las empresas pagarán por anticipado el salario correspondiente a las vacaciones a los trabajadores que así lo soliciten, siempre que dichos trabajadores no tengan en esa fecha otros anticipos acumulados.

Artículo 11. Pluses.

Se establecen los siguientes pluses:

a) Nocturnidad. Los trabajadores que realicen la jornada laboral entre las diez de la noche y las seis de la mañana percibirán un plus de nocturnidad consistente en el 25% del salario base de convenio, durante los 365 días al año.

b) Penosidad y peligrosidad. Todos los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán un plus de penosidad o peligrosidad consistente en un 20% sobre el salario base del convenio, relativo a los días trabajados. Entendiendo como tal 25 días al mes o 300 días al año.

c) Plus de transporte. - Complemento de carácter indemnizatorio o suplido - Para compensar los gastos de desplazamiento que pudiesen producirse a los trabajadores dentro de la localidad, así como desde el domicilio al centro de trabajo cualquiera que sea la distancia a recorrer, se abonará, a partir del mes de enero del año 2014, a todos los trabajadores el presente complemento que tendrá el carácter de indemnizatorio y extrasalarial por el importe fijo no revisable de 13,60 euros/mes, pagadero en once mensualidades dentro del año quedando excluido de su percibo el período de disfrute del descanso de vacaciones.

d) Plus tóxico. El personal dedicado a las labores de alcantarillado percibirá un plus tóxico consistente en el 20% sobre el salario base, por día efectivamente trabajado, entendiendo como tal 25 días al mes o 300 días al año.

Artículo 12. Póliza de seguros.

Las empresas suscribirán con una Compañía de Seguros, una póliza de seguro de accidente para todo el personal que tenga en plantilla, la cual garantizará a los herederos legales o personas que el trabajador designe específicamente los siguientes capitales:

Para los casos de fallecimiento, incapacidad permanente en los grados de total y absoluta, derivados de accidente de trabajo la cantidad cuarenta y cuatro mil trescientos treinta y nueve euros con setenta y seis céntimos (44.439,76 euros).

En el supuesto de que en este Convenio Colectivo o posteriores, se acordara modificar expresamente el capital garantizado por la póliza, el nuevo capital de indemnización acordado no tendrá efectos retroactivos y su vigor quedaría supeditado al mes siguiente de la publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA del texto íntegro del nuevo Convenio Colectivo.

Artículo 13. Garantías sindicales.

Los miembros del Comité de Empresa podrán acumular las horas de crédito sindical a que tiene derecho cada uno de ellos, en favor de algún miembro del Comité o Delegado de la Sección Sindical a la que pertenezca. Asimismo, cada miembro del Comité de Empresa podrá acumular sus horas sindicales en una bolsa anual.

Se reconocerá por las empresas con más de 40 trabajadores, la figura del Delegado de la Sección Sindical de aquellos sindicatos que acrediten una afiliación superior al 20%, con el mismo crédito de horas que los Comités de Empresa o Delegados de Personal.

Los trabajadores podrán disponer de 3 horas mensuales distribuidas para la celebración de asambleas que, en casos excepcionales, podrán ser de 4 horas, preavisando a la empresa.

En los demás supuestos se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Artículo 14.º. Contratación laboral.

Con independencia de lo contenido en el presente artículo, el ingreso al trabajo se realizará en todo caso de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en la legislación laboral vigente en el momento de efectuarse.

Contrato de interinidad.- De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15.1 c) del Estatuto de los Trabajadores, procederá esta modalidad contractual cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución. Por ello este contrato podrá ser concertado para atender, entre otros supuestos, los siguientes:

- Sustitución de un trabajador con derecho de reserva de puesto de trabajo, ejercicio de cargo público, excedencia forzosa, suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias, permiso de maternidad o riesgo durante el embarazo, incapacidad temporal, incluyendo la invalidez provisional, etc.

- Ocupación de puesto de trabajo pendiente de cobertura definitiva por mediar un proceso o sistema regulado de selección.

- Cuando el trabajador sustituido estuviera contratado a tiempo parcial, o se trate de cubrir temporalmente un puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se vaya a realizar a tiempo parcial.

- Cuando el contrato se realice para complementar la jornada reducida de los trabajadores que ejerciten los derechos por nacimiento u hospitalización de hijo o guarda legal, artículos 37.4bis y 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Contratos eventuales por circunstancias de la producción. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción será de doce meses dentro de un período de dieciocho meses.

En el caso de que el contrato se concierte por un plazo inferior a la duración máxima establecida en el apartado anterior, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato y sus prórrogas puedan exceder de dicha duración máxima.

Contrato de relevo. Por acuerdo entre empresa y trabajador, éste podrá solicitar la jubilación parcial a la edad de sesenta años, siempre que se cumplan las condiciones y requisitos establecidos en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción vigente a la firma de este convenio.

Contrato de formación. La celebración de contratos de formación se acomodará a lo dispuesto con carácter general en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y a sus disposiciones reglamentarias de desarrollo.

Artículo 15.º. Clasificación profesional.

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

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

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

A) Grupo de técnicos. El grupo de personal técnico estará compuesto por las siguientes funciones profesionales:

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

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

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

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

4. Auxiliar técnico. Empleado mayor de dieciocho años que posee los conocimientos necesarios para desarrollar operaciones técnicas elementales.

B) Grupo de mandos intermedios. El grupo de mandos intermedios está compuesto por las siguientes funciones profesionales:

- Encargado general (Jefe de Servicios).
- Subencargado general (Ayudante de Servicios).
- Encargado o inspector de distrito o zona.
- Encargado de segunda o capataz (Capataz Jefe).
- Encargado o maestro de taller (Jefe de Taller).

1. Encargado general (Jefe de Servicios). Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del técnico superior o medio, manda sobre uno o más encargados. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios. Es responsable del man-

tenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo.

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

3. Encargado o inspector de distrito o zona. A las órdenes de un encargado general o subencargado general, tiene a su cargo capataces y personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Posee 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.

4. Encargado de segunda o capataz (Capataz Jefe). El trabajador que, a las órdenes de un encargado general, subencargado, encargado o inspector de distrito o zona, tiene a su cargo el mando sobre los encargados de brigada y demás personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina.

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

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

C) Grupo de administrativos. Este grupo está compuesto por las siguientes funciones profesionales.

- Jefe administrativo de primera.
- Jefe administrativo de segunda.
- Oficial administrativo de primera.
- Oficial administrativo de segunda.
- Auxiliar administrativo.

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

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

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

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

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

D) Grupo de operarios. El grupo de personal operario está compuesto por las siguientes funciones profesionales:

- Conductor o maquinista.
- Jefe de equipo.
- Peón especializado.
- Peón.
- Oficial de primera de taller.
- Oficial de segunda de taller.
- Oficial de tercera de taller.

- Basculero.
- Almacenero.
- Ordenanza.
- Portero.
- Vigilante o guarda.
- Limpiador.

1. Conductor o maquinista. En posesión del carné de conducir clase C (anterior C2) o superior correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

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

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

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

4. Peón. Trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo, si bien, además de sus labores habituales de peón podrá manejar y/o conducir barredoras, baldeadoras o cualquier otro vehículo o máquina cuyo peso máximo autorizado (PMA), sea inferior o igual a 3.500 kilogramos y/o que precisen carné de conducir clase A, B, o inferior.

5. Oficial de primera de taller (oficial 1.^a de oficio). Con mando sobre otros operarios o sin él, posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento.

6. Oficial de segunda de taller (oficial 2.^a de oficio). Operario que, con conocimiento teórico-práctico del oficio, sin llegar a la especialización y perfección exigidas a los oficiales de primera, ejecutan los cometidos de su oficio, con la suficiente perfección y eficacia.

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

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

9. Almacenero. Es el encargado de recibir los materiales y mercancías distribuidas en las dependencias del almacén; despacha los pedidos, registra en los libros el movimiento durante la jornada y redacta los partes de entrada y salida. Poseerá, si así lo exige la empresa, conocimientos elementales de mecanografía y contabilidad.

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

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

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

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

Será obligatorio incluir en nómina la de cada trabajador.

Artículo 16.º. Garantía de la relación laboral (subrogación del personal).

Al objeto de contribuir y garantizar al principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, se llevará a cabo en los términos indicados en la legislación laboral vigente en cada momento, así como, en el capítulo XI del Convenio General del Sector de la Colectivo del Sector de Limpieza Pública, Viaria,

Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado (BOE de 7 de marzo de 1996), y posteriores que pudieran sustituirlo.

En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa, sociedad u organismo o entidad pública, que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida, así como el puesto de trabajo donde cada uno de los trabajadores venía prestando sus servicios.

Artículo 17.º. Horas extraordinarias.

Se suprime su realización, excepto las estipuladas como horas extraordinarias estructurales o de fuerza mayor.

Cada una de las empresas afectadas por el presente convenio, conjuntamente con el Comité de Empresa o Delegado de Personal, en su caso, decidirán los casos en que se considerarán horas estructurales.

Se abonarán conforme establece la legislación vigente.

Artículo 18.º. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo será de 37 horas y media efectivas de trabajo de promedio semanales y 20 minutos diarios de bocadillo, incluidos en las 37 horas y media, independientemente de que la jornada sea de lunes a viernes o de lunes a sábado.

Se disfrutará de dos sábados libres cada cuatro semanas.

Su reparto en los distintos servicios se realizará según el Calendario Laboral, que será revisado y, en su caso, aprobado por el Comité de Empresa.

A tenor de lo contenido en el artículo 34 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, con el fin de alcanzar una mayor productividad y facilitar la flexibilización organizativa, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el porcentaje legal del promedio de la jornada de trabajo en cómputo anual correspondiente a cada trabajador según la jornada máxima que se pacte en este convenio.

Artículo 19.º. Festividad patronal.

El día de San Martín de Porres, 3 de noviembre, patrón de este gremio, será festivo a todos los efectos, para todo el personal. Si coincidiera con día festivo se trasladará a un día laborable a convenir entre Empresa y la representación unitaria de los trabajadores (delegados de personal o comités de empresa), procurando coordinarlo con el servicio de RSU de la localidad.

Artículo 20.º. Ropa de trabajo.

Cada una de las empresas proveerá a sus trabajadores de ropa y calzado apropiado en las cantidades que se consideren necesarias a juicio de los Comités de Empresa o Delegados de Personal y la empresa.

Como mínimo se partirá de la relación siguiente:

A) Limpieza viaria:

1 Chaqueta de pana.

1 Pantalón de pana.

1 Jersey.

1 Anorak.

2 Camisas.

2 Pares de botas.

1 Pantalón de tergal.

B) Resto de servicios:

3 Monos.

2 Pares de botas.

2 Camisas.

1 Jersey.

1 Anorak.

1 Impermeable para mecánicos y pintores.

1 Chaquetilla y un pantalón para los conductores.

1 Par de botas para el personal del vertedero.

1 Par de botas de agua.

Estas prendas podrán cambiarse de común acuerdo entre Comités de Empresa o Delegados de Personal y empresas.

La ropa de trabajo será repartida de una sola vez, en el mes de mayo.

En cualquier caso se sustituirán cuantas veces sea necesario por deterioro, los guantes y los trajes de agua, siempre que no constate un uso indebido de los mismos.

A los trabajadores eventuales con menos de seis meses de servicio se les entregará, como mínimo, una unidad de cada prenda, según servicio y época del año.

Todo el personal deberá ir obligatoriamente uniformado durante la prestación de su servicio.

Los Comités de Empresa o Delegados de Personal participarán en la elección de la ropa de trabajo.

Artículo 21.º. Licencias y permisos.

El trabajador, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempo siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización 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.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Un día por matrimonio de hijos o hermanos. Si éste se celebrara fuera de la provincia de León, se concederán dos días más.

e) En caso de parto de la esposa, si concurriese enfermedad grave, aumentarían a 5 los días de licencia.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

g) Dos días de libre disposición. El personal con contrato indefinido y/o que al menos tenga 12 meses de vinculación ininterrumpida en la empresa, tendrá derecho al disfrute de dos días de libre disposición, los citados días deberán ser disfrutados de enero a diciembre del año natural. Su disfrute estará supeditado en todo momento a las necesidades del servicio. Si coincidiesen dichos permisos en dos o más casos se atenderá al orden por fecha de recepción de la solicitud escrita.

En el caso de que por necesidades del servicio se negase el derecho al disfrute de alguno de los días correspondientes a esta licencia, se ampliará el derecho a su disfrute hasta el día 15 de enero del año siguiente. En cualquier caso, los días que pudiesen denegarse por motivo del servicio deberán ser solicitados por el trabajador antes del 1 de diciembre del ejercicio en curso.

En cualquier caso, el trabajador que habiéndolo solicitado no hubiese podido disfrutar por necesidades del servicio alguno de los días de asuntos propios a que pudiera tener derecho, y una vez transcurrido los plazos antes indicados, tendrá derecho a una compensación económica equivalente al salario diario que hubiese percibido de haberse ausentado al trabajo como consecuencia de hacer uso de esta licencia retribuida por asuntos propios.

h) En los casos no contemplados por la Ley, 3 días con cargo a vacaciones con un preaviso de 15 días, excepto en los casos de fallecimiento.

No podrán concurrir en este supuesto más de cuatro trabajadores en las empresas de más de 25 y en las empresas de menos de 25 trabajadores, un trabajador.

Con la finalidad de facilitar la relación de parentescos y los grados de los mismos, se incluye como anexo del presente Convenio la tabla de los grados de parentesco.

Las licencias y permisos empezarán a contar en la fecha en que se produzca el hecho que los motiva.

Artículo 22.º. Puestos de trabajo.

En ningún caso se utilizará la movilidad de un cuartelillo a otro como sanción a ningún trabajador.

En todo caso, cuando el trabajador crea que ha sido sancionado con este motivo, se reunirán: el trabajador, el representante de la empresa y el Comité de Empresa o Delegados de Personal para el estudio del caso y su solución.

Se tendrá en cuenta la cercanía del domicilio habitual del trabajador a los cuartelillos en los que tenga que tomar servicio.

En los momentos de lluvia intensa, los trabajadores podrán guarecerse y, por consiguiente, suspenderán el trabajo.

Todos los trabajadores del turno de tarde tendrán opción a ocupar cualquier vacante que se produzca en cualquier otro turno y de su misma función profesional, siendo ocupado el puesto de éste por un nuevo trabajador.

En las sustituciones por enfermedad, vacaciones o motivo justificado y una vez terminada dicha situación, el trabajador sustituido volverá a su puesto habitual y el sustituto a su puesto anterior.

Sin menoscabo a todo lo antes descrito en este artículo, la organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este convenio colectivo y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: dirección y trabajadores.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán las funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este convenio colectivo y lo que se acuerde en cada empresa y/o centro de trabajo en desarrollo del mismo.

Artículo 23.º. Ascensos.

Ninguna de las empresas admitirá a ningún trabajador nuevo en un puesto cualificado siempre que dentro del personal de plantilla o eventual en el servicio se posea la correspondiente cualificación. Para esto, los trabajadores en el plazo de un mes de la firma de este convenio presentarán a su empresa la titulación profesional requerida (carné de conducir, etc.). Ante esta lista de titulados, en el momento que se produzca una vacante o se cree un nuevo puesto, se procederá a la realización de un examen entre los titulados, concediéndosele al más apto, siempre que supere la prueba de aptitud. En caso de igualdad primaría la antigüedad.

El tribunal calificador, que además tendrá las competencias para fijar las bases del examen, estará compuesto por un miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal, un representante de la empresa y un técnico cualificado designado por la propia empresa.

No obstante lo anterior, los puestos o tareas que impliquen mando o confianza serán de libre designación y revocación por parte de la empresa.

Artículo 24.º. Retirada del carné de conducir.

Ante la retirada del carné de conducir a los conductores en el desempeño de sus funciones o "in itinere", salvo casos de conducción bajo influencia de drogas tóxicas, estupefacientes o bebidas alcohólicas, la negativa a realizar los controles que para detectar dichas circunstancias requiera la autoridad competente, la privación que sea causa de un delito contra la seguridad del tráfico o un hecho intencionado, así como cualquier otro comportamiento del trabajador que sea considerado un delito doloso o comportamiento reincidente, cada empresa se compromete, a mantener a su trabajador en un puesto de trabajo dentro de grupo profesional siempre que fuese posible, respetando la retribución que le corresponda conforme convenio y el trabajo y función profesional que durante el tiempo de retirada de carné desempeñe.

Con independencia de todo lo antes dispuesto, el trabajador en todo caso estará sujeto a las responsabilidades disciplinarias que de su comportamiento se pudiesen derivar en uso y aplicación de la legislación laboral aplicable en cada momento.

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

A los efectos de lo antes descrito, y sin eludir la obligación de informar sobre cualquier variación que pudiese sufrir la habilitación que le permite la conducción de vehículos, el trabajador en el momento en que se le solicite facilitará a la empresa original o copia compulsada de su permiso de

conducción que le permita el manejo de los vehículos propios del servicio, firmando si así se le requiriese, fotocopia del dicho permiso junto con declaración jurada a través de la cual se declare la plena validez del mismo al no encontrarse anulado, intervenido, revocado o suspendido. Al mismo tiempo la Empresa estará autorizada en cualquier momento como parte del contrato laboral que le une al trabajador a realizar cuantas gestiones fuesen oportunas con el fin de verificar, o en su caso comprobar, la certeza de lo declarado y de la validez en cada momento de la habilitación como requisito necesario para el adecuado cumplimiento y mantenimiento de la relación laboral.

Artículo 25.º. Otros casos.

1. El servicio de recogida de noche y el personal de limpieza de noche, durante los días de Nochebuena y Año Viejo, comenzarán su jornada a las 15.00 horas.

2. Los trabajadores del servicio nocturno disfrutarán del descanso semanal en domingo (noche de domingo al lunes).

3. No se realizará el servicio de recogida de basuras en domingo ni en día festivo, salvo en aquellas ciudades en las cuales se preste el servicio en días alternos.

4. El Servicio de Limpieza Viaria en domingo y días festivos se realizará según las condiciones siguientes:

a) En aquellas ciudades y poblaciones en las que las empresas concesionarias no vengan prestando este servicio no tendrá efecto este apartado.

b) No se realizarán trabajos en domingos y festivos excepto en los siguientes supuestos:

— Celebración de mercados tradicionales, mercadillos y similares.

— Cuando coincidan dos festivos seguidos o domingo y festivo.

— Fiestas locales.

— Celebración de actos públicos y otros casos excepcionales que supongan aglomeraciones.

Estos servicios se realizarán por personal voluntario (o de nueva contratación) y se abonarán mediante horas extraordinarias al precio estipulado legalmente, en el primero de los casos; estudiándose en todos los casos los horarios más convenientes con los Comités de Empresa o Delegados de Personal, debiendo asegurar los trabajadores la asistencia, como mínimo, de un 20% del personal o en las empresas en que este porcentaje no llegue, dos trabajadores.

El día de Viernes Santo trabajará toda la plantilla media jornada.

Todo lo anteriormente expuesto será de aplicación en la medida que no contravenga las estipulaciones reflejadas en los respectivos contratos entre las empresas y los ayuntamientos, haciendo especial referencia en la recogida.

En ningún caso un mismo trabajador repetirá el servicio en los días de Navidad, Año Nuevo y Reyes.

Artículo 26.º. Seguridad y salud laboral.

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud. Con tal objetivo se pretende no sólo el cumplimiento de las obligaciones legales y las responsabilidades de los actores implicados en el marco de la empresa, sino también fomentar una nueva cultura de la prevención que avance en el desarrollo de la misma en el sector.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, actualizada y desarrollada por la Ley 54/2003 de 12 de diciembre y el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, y normativa concordante.

El derecho de protección se materializará a través de la adopción, por parte de la empresa, de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y organización de un servicio de prevención.

Asimismo, se entienden como prioritarias la promoción e intensificación de acciones organizativas, formativas e informativas de signo prevencionista que permitan al personal acomodarse a los cambios organizativos que las nuevas tecnologías puedan traer consigo preservando su salud física, mental y social, entendida como el concepto integral formulado por la Organización Mundial de la Salud.

Vigilancia de la Salud:

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal y como se prevé en la Ley, respetará, siempre, el derecho a la intimidad y dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. En el caso de que se demuestre el incumplimiento de esta obligación, el Comité de Seguridad y Salud tendrá derecho a solicitar el cese inmediato de la persona responsable, reservándose la Dirección el derecho de llevar a cabo las acciones legales oportunas.

Reconocimientos médicos. Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las materias primas o aditivos que se manipulen en cada centro de trabajo.

Aquellos trabajadores y grupos de trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

La empresa y los trabajadores afectados por este Convenio cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral y, en especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo.

Todos los trabajadores dispondrán de duchas y servicios en los cuartelillos, así como taquillas donde guardar sus ropas y pertenencias.

Cada cuartelillo y camión de servicio dispondrá de su correspondiente botiquín de urgencias.

El resultado del antes citado reconocimiento será entregado a los trabajadores. Se realizará en horas de trabajo siempre que fuese posible, permitiéndose el tiempo suficiente al trabajador para asistir perfectamente aseado.

De conformidad con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales el Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación en materia de prevención de riesgos laborales y estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte y por el empresario y/o sus representantes de otra. En las empresas de más de 40 trabajadores de plantilla, existirá un Delegado de Prevención y en las empresas de más de 100, su número será de tres trabajadores. Tendrán los mismos derechos reconocidos que los Comités de Empresa y serán elegidos por votación.

El Comité de Seguridad y Salud o el Delegado de Prevención tendrán capacidad para el seguimiento de los servicios sanitarios, atribuciones para realizar propuestas y derecho a la información adecuada tanto en el ámbito de la empresa como ante los organismos oficiales relativos a esta materia. Dispondrá, siempre que fuese posible, de local adecuado con dotación de los materiales necesarios en orden a establecer la consecuencia trabajo-salud en el ámbito de la empresa.

Artículo 27.º. Formación.

Se entenderá que el objetivo general de la misma es mejorar la formación profesional del conjunto de los trabajadores, posibilitar los sistemas de acceso e impulsar la política de prevención en Seguridad y Salud Laboral. En base a la previsión de vacantes de la plantilla se procurará que el personal sea formado de tal manera que, con igualdad de oportunidades pueda acceder a puestos de trabajo de superior función profesional o responsabilidad que hayan quedado vacantes.

El trabajador, previo aviso y justificación suficiente, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, tendrá derecho a:

1. Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en el centro de trabajo, cuando curse con regularidad y aprovechamiento estudios para la obtención de un título académico o profesional.

2. A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

3. El horario de realización de los cursos del Plan de Formación de la empresa para la formación y el perfeccionamiento profesional será preferentemente dentro de la jornada de trabajo. Cuando por necesidades organizativas de la empresa dichos cursos se realizaran fuera de la jornada de trabajo, la asistencia será igualmente obligatoria.

Artículo 28.º. Pluriempleo.

Todas las empresas se comprometen a no contratar trabajadores que dispongan de otro empleo.

Artículo 29.º. Preaviso de la extinción del contrato de trabajo.

Debido a la posible existencia de dificultades empresariales para la búsqueda de un sustituto en los casos de extinción por voluntad del trabajador deberá preavisar su baja voluntaria en la misma con una antelación mínima de ocho días naturales a la fecha de cese.

El trabajador no viene obligado a respetar el referido plazo de preaviso cuando la extinción del contrato se realice por no superación del período de prueba establecido en el mismo.

La omisión del trabajador del plazo de preaviso dará derecho a la otra parte, a percibir una cantidad equivalente a los salarios correspondientes al plazo, total o parcialmente, incumplido, que deberá ser saldado en la liquidación por extinción del contrato, salvo que de la liquidación que corresponda resultase un importe insuficiente, en cuyo caso la parte a resarcir se reservará el derecho a iniciar las acciones legales que le correspondan para reclamar y hacer efectiva la deuda que por este motivo estuviese pendiente de cobro.

Artículo 30.º. Ayuda de estudios.

Se establece una ayuda de estudios por curso lectivo que comprenderá los gastos de matrícula y libros mismos, en los siguientes porcentajes: El 25% en los centros de trabajo de hasta 30 trabajadores, de 31 a 49 trabajadores el 20%, en las de 50 a 100 el 15% y en las de más de 100 trabajadores el 10%. Se entenderán siempre la presente ayuda para aquellos trabajadores que cursen estudios oficiales reglados.

El acceso a la presente ayuda de estudios estará condicionado a los siguientes requisitos y limitaciones:

1.- Presentar antes del 1 de noviembre de cada ejercicio una única solicitud escrita en la cual se desglose detalladamente los gastos de matrícula del trabajador y los correspondientes libros del curso lectivo. Se descartará cualquier otra solicitud posterior que se presente.

2.- Acompañar a la solicitud de la ayuda original o copia compulsada de la matrícula, así como justificación suficiente del gasto soportado en la compra de libros correspondientes al curso y estudios en los cuales se encuentra matriculado el trabajador.

3.- El cualquier caso, el importe máximo a percibir por el trabajador por curso lectivo por este concepto, ayuda de estudios, durante la vigencia del convenio, independientemente del número de estudios oficiales reglados que se cursen al mismo tiempo y de que el importe que resulte de aplicar los porcentajes concretados en el párrafo primero del presente artículo los supere la cantidad que a continuación se detalla, será de 48 euros/año.

Aprobada la presente ayuda, su abono se realizará antes del 31 de diciembre de cada año.

El cumplimiento extemporáneo de cualquiera de los requisitos antes establecidos implicará la pérdida total del derecho a beneficiarse de la ayuda regulada en el presente artículo.

Artículo 31.º. Anexos.

Se adjunta al presente convenio el anexo I que refleja las tablas salariales definitivas del mismo, correspondientes a los años 2012, 2013, 2014 y 2015. Así mismo, se acompaña como anexo II "Árbol Genealógico".

Artículo 32.º. Comisión Paritaria.

Se crea la Comisión Mixta o Paritaria del convenio que, con el alcance que señala el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, se establece como instrumento de mediación o conciliación previa en los conflictos colectivos sobre interpretación o aplicación del convenio, con intervención preceptiva anterior a la jurisdiccional, además de vigilar su cumplimiento.

Por los trabajadores la comisión paritaria podrá estar compuesta por tres miembros, uno por cada organización sindical, UGT, CC.OO. y USO.

En cualquier caso, el banco social tendrá la libertad absoluta de alcanzar por acuerdo unánime la decisión de determinar quienes dentro de los representantes de la parte social firmante del Convenio van a ser los componentes concretos de la Comisión.

Por la parte empresarial la comisión paritaria podrá estar compuesta por hasta tres miembros, al igual que sucede con la representación social.

Dentro del plazo de los dos meses siguientes a la válida publicación del Convenio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA se celebrará reunión de la cual se levantará la correspondiente acta dejando constancia de constitución de la Comisión Paritaria y concreción de las personas que por cada una de las partes la forman.

La Comisión paritaria 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 el siguiente:

- FELE, Avda. Independencia, 4 – 4.ª y 5.ª Planta (24001) León.
- FES - UGT, C/ Gran Vía San Marcos, 31 – 1.ª Planta (24001) León.
- Servicios Privados - CC.OO., C/ Roa de la Vega, 21 (24001) León.
- USO, C/ Santa Clara, 2 – Entrpl. Izda. (24002) León.

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

1. Recibir los escritos que se dirijan a la Comisión, y dar traslado de dicha información, así como notificar a los demás miembros de la Comisión la fecha de reunión en un plazo de cinco días hábiles desde que se le solicite.

2. Convocar a los demás miembros de la Comisión Mixta, a través de sus organizaciones respectivas, de las reuniones de la Comisión Mixta que se precisen, con justificación suficiente de haberse recibido, con una antelación de quince días naturales a la fecha prevista, indicando lugar y hora de la reunión.

3. Comunicar a quien corresponda las resoluciones que emanen de la Comisión Mixta.

4. Requerir previamente a la convocatoria, en nombre de la Comisión Mixta, la documentación por vía de ampliación que se cita anteriormente.

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

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

Artículo 33.º. Solución extrajudicial de conflictos.

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León y del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León en su reglamento (SERLA).

Todas las discrepancias individuales o colectivas que se produzcan en la aplicación de este convenio colectivo que no hayan podido ser resueltas en el seno de la Comisión Mixta Paritaria deberán solventarse, con carácter previo a una demanda judicial, de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León, a través del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León en su reglamento (SERLA).

En cualquier caso la posibilidad de sometimiento a procedimiento arbitral por las partes en la negociación colectiva y los conflictos de interpretación, administración y aplicación del presente convenio será de carácter expresamente voluntario.

Artículo 34.º. Cláusula de garantía salarial.

Para todos y cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, años 2012, 2013, 2014 y 2015 se aprueban las Tablas salariales únicas y definitivas que se adjuntan como Anexo I al mismo.

Artículo 35.º. Cláusula de descuelgue.

Las empresas que quieran descolgarse de las tablas salariales del presente Convenio deberán ponerlo en conocimiento de la Comisión Paritaria para su previa autorización obligatoria.

La Comisión Paritaria exigirá los documentos que considere oportunos para la concesión del descuelgue y fijará las líneas en que se producirá el mismo (límites temporales, condiciones de reenganche, etc.).

La concesión del descuelgue sólo podrá llevarse a cabo con la aprobación unánime de la Comisión Paritaria.

La solicitud del descuelgue se realizará dentro de los tres meses posteriores a la publicación de este Convenio en el boletín oficial correspondiente.

Artículo 36.º. Jubilación parcial y contrato de relevo.

Por acuerdo entre empresa y trabajador/a, en los términos que en cada caso puedan pactarse entre las partes, el trabajador/a que reúna los requisitos legales podrá acceder a la jubilación parcial en aplicación de la normativa contenida en el artículo 166 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, con relación con el 12.6 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y restantes disposiciones concordantes así como las posteriores que pudiesen modificarlas o sustituirlas.

Artículo 37.º. Igualdad de oportunidades.

Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad por enfermedad, y por el contrario, velar porque la aplicación de las normas laborales no incurran en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Igualdad de acceso y mantenimiento del puesto de trabajo.

1. El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre la colocación y a las especiales para quienes estén entre los colectivos de mayores de 45 años, jóvenes, discapacitados, mujeres, etc.

2. Tendrán derecho preferente para el ingreso en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino, parcial, de aprendizaje y en prácticas.

3. Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribución para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la Constitución Española.

4. En concreto, las partes acuerdan velar por el cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 38.º. Conciliación de la vida laboral y familiar.

A efectos meramente enunciativos, y en los términos y desarrollo vigentes de lo preceptuado en Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general y la Ley 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, atendiendo en cualquier caso a las posibles modificaciones, sustituciones, o derogaciones que la referida normativa pudiese sufrir a lo largo de la vigencia del convenio, se enumeran en la presente norma los siguientes apartados referentes a las materias antes mencionadas:

1.- El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas: Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su

duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

2.- En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del TRET, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato de trabajo por paternidad durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del TRET.

3.- En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del TRET, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso

de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

4.- En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

5.- En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del TRET, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

Artículo 39.º.- Excedencias.

A tenor de lo establecido en el Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo, tendrán el derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia en las condiciones y términos que a continuación se concretan:

1.- La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2.- El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le 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 otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia, conservando sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar función profesional a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa. Las solicitudes escritas de estas excedencias deberán realizarse con una antelación mínima de 15 días, debiendo ser resueltas como máximo en igual plazo. Si el trabajador/a no solicitará el reingreso con un preaviso de 30 días, perderá el derecho de un puesto en la Empresa.

3.- 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.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

Disposiciones adicionales

Primera.- Normas supletorias. Serán normas supletorias las legales de carácter general y el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

Segunda.- Este convenio forma un todo orgánico indivisible y a efecto de su aplicación práctica será considerado globalmente en cómputo anual, sin que quepa la aplicación de una normativa aislada sobre condiciones anteriores.

Tercera.- Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada, por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada que se realice.

Cuarta.- Género neutro.- Todas las referencias hechas en el texto del convenio aparentemente hechas al género masculino, a los efectos de una mayor simplificación en la redacción del texto, sin que supongan la ignorancia de las diferencias de género existentes, se entienden hechas a un género neutro, es decir, también afectan al género femenino, salvo aquellos casos en que por imperativo legal correspondan a la mujer trabajadora.

Disposiciones transitorias.

Primera.- Dado que este convenio incluye una tabla salarial que sustituye al antiguo salario mínimo garantizado, todas las empresas incluidas en este convenio adaptarán el recibo de salarios a la estructura retributiva y conceptos contenidos en el mismo en el momento de su aplicación. En consecuencia, todos los derechos económicos y demás retribuciones que vinieran percibiendo los trabajadores serán sustituidos por las retribuciones y conceptos contemplados en este convenio y esta adaptación no supondrá una modificación de condiciones de trabajo.

Segunda.- A partir del día siguiente a la firma del presente Convenio, sin perjuicio de su eficacia general a partir del día siguiente de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, el plus de antigüedad reconocido en el artículo 10 del vencido convenio colectivo a fecha 31 de diciembre 2011, será percibido en la cuantía y número de pagas (artículo 8, "Gratificaciones Extraordinarias, del anterior convenio colectivo para los años 2007 - 2011) no incrementables de forma alguna, exclusivamente por aquellos trabajadores que hasta tal momento viniesen siendo retribuidos por tal concepto, quedando de tal forma suprimido el derecho convencional a compensación alguna por este concepto de antigüedad tanto en el caso de cualquiera de las nuevas incorporaciones que pudiesen producirse en el momento del inicio de la eficacia de lo pactado en esta disposición, como en el caso de aquellos trabajadores que ya incorporados en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo aún no hubiesen generado el derecho percibir este complemento de antigüedad. Este importe no será objeto de compensación u absorción como consecuencias de futuros incrementos que pudiesen pactarse en el presente convenio.

Disposición derogatoria.

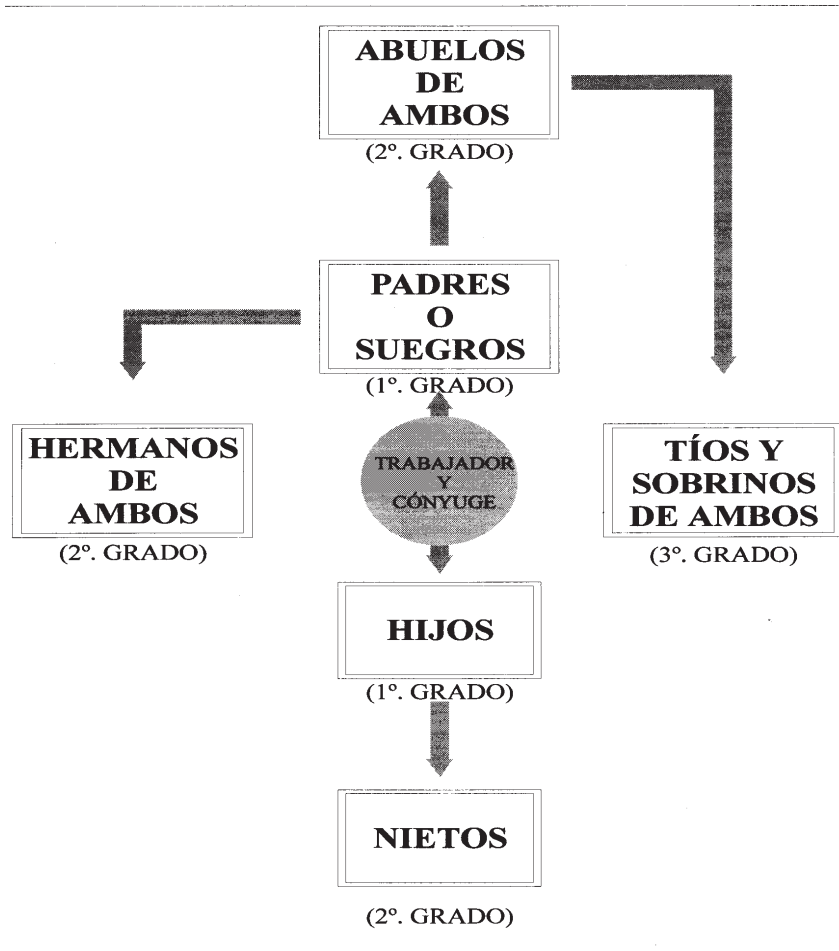
Primera y única.- El presente Convenio Colectivo deroga en su totalidad el anterior y vencido Convenio Colectivo de Trabajo.

ANEXO I

TABLA SALARIAL DEFINITIVA PARA LOS AÑOS 2012, 2013, 2014 Y 2015

Funciones profesionales	Euros/mes	Euros/día
Grupo I		
Mandos Intermedios:		
Jefe de Servicio	1.584,13	
Ayudante de Servicio	1.378,89	
Capataz Jefe, Jefe de Taller	1.289,05	
Grupo II		
Administrativos:		
Jefe Administrativo	1.289,05	
Oficial 1.ª Administrativo	1.138,82	
Oficial 2.ª Administrativo	1.115,68	
Auxiliar Administrativo	1.094,28	
Grupo III		
Operarios:		
Conductor 1.ª		36,89
Palista Oficial 1.ª		36,89
Oficial 1.ª de Oficio		36,89
Oficial 2.ª de Oficio		36,37
Peón		35,74
Peón Especialista		35,74
Limpiador/a		35,74
Guarda-Basculista		35,74

ANEXO II
ÁRBOL GENEALÓGICO
(GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD)



8414