

administración autonómica**DELEGACIONES PROVINCIALES****CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO
CIUDAD REAL**

Visto el texto del Convenio Colectivo, para los años 2020-2023, de la empresa COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE SERVICIOS PÚBLICOS AUXILIARES, S.A. (CESPA, S.A.) del centro de trabajo de Alcázar de San Juan, presentado a través de medios electrónicos con fecha 18 de febrero de 2021, mediante el Registro de Acuerdos y Convenios Colectivos de trabajo (REGCON), por D. Mariano Hoya García, autorizado por la Comisión Negociadora del citado Convenio, integrada por representantes de la parte empresarial y por parte social a través de los Delegados de Personal; de conformidad con lo previsto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba al texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, el contenido del Real Decreto 384/1995, de 10 de marzo, sobre traspaso de funciones y de servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral), el Decreto 56/2019, de 7 de julio, por el que se establece la estructura de la Administración Regional, el Decreto 79/2019, de 16 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, y el Decreto 99/2013 de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo.

Esta Delegación Provincial de Economía, Empresas y Empleo,

Acuerda:

1º.- Ordenar el registro y la inscripción del texto del Convenio Colectivo, para los años 2020-2023, de la empresa COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE SERVICIOS PÚBLICOS AUXILIARES, S.A. (CESPA, S.A.) del centro de trabajo de Alcázar de San Juan, en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de esta Delegación Provincial, siendo su código 13000421011988, con notificación a la Comisión Negociadora.

2º.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ciudad Real.

Ciudad Real, 10 de marzo de 2021.- El Delegado Provincial, Agustín Espinosa Romero.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE SERVICIOS PÚBLICOS AUXILIARES, S.A. (CESPA, S.A.)”, aplicable a los trabajadores que prestan servicios en la contrata de limpieza pública viaria, riegos, recogida de basuras, limpieza y conservación de alcantarillado y limpieza y mantenimiento complementario de zonas verdes del centro de trabajo de Alcázar de San Juan para los años 2020, 2021, 2022 y 2023.

TÍTULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Art 1.- Partes signatarias: legitimación.

Por la Representación de la Empresa:

D. José Antonio Gallardo Cubero

D. Víctor de Ancos Viñas

D. Francisco J Moro Cantos

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

D^a. M.^a Luz Muñoz Santos

Por la Representación Legal de los Trabajadores:

UGT

D. Jaime Ramos Zapata

D. José Fernando Sánchez Mateos

D. José Luis García Tejado

D. Arsenio López Díaz Raseron. (Asesor)

D. Jorge Fernández Morales. (Asesor)

El presente Convenio se ha suscrito por la empresa “Compañía Española de Servicios Públicos Auxiliares, S.A. (CESPA, S.A.)”, y la representación legal de los trabajadores de la contrata de limpieza pública viaria, riegos, recogida de basuras, limpieza y conservación de alcantarillado y limpieza y mantenimiento complementario de zonas verdes del centro de trabajo de Alcázar de San Juan.

Ambas partes se reconocen mutua y recíprocamente total legitimación (en su más absoluta manifestación: inicial, plena y decisoria) para concertar el presente convenio colectivo de carácter estatutario.

Las partes intervinientes en la representación que ostentan acuerdan, como consecuencia de las deliberaciones efectuadas, suscribir el presente Convenio Colectivo, de carácter estatutario, de conformidad con lo previsto en el Título Tercero del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Art 2.- Ámbitos personal, funcional y territorial.

El presente convenio colectivo afecta y por consiguiente resulta de aplicación, única y exclusivamente, a todos/as los/las trabajadores/as de la empresa COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE SERVICIOS PUBLICOS AUXILIARES, S.A. (CESPA S.A.) adscritos a la contrata o concesión de los servicios públicos de limpieza pública, riegos, recogida de basuras limpieza y conservación de alcantarillado y limpieza y mantenimiento complementario de zonas verdes, del Centro de Trabajo de Alcázar de San Juan.

Art. 3.- Ámbito temporal y denuncia.

El presente Convenio tendrá una vigencia de cuatro años, es decir, desde el día 1 de enero de 2020 hasta el día 31 de diciembre de 2023.

En todo caso, el convenio quedará automáticamente denunciado a partir del 31 de diciembre de 2023, manteniendo su vigencia por tiempo indefinido hasta la firma del siguiente convenio, salvo las cláusulas de incrementos salariales.

TITULO II

COMISIÓN MIXTA PARITARIA

Art. 4.- Comisión Mixta Paritaria.

4.1.- Constitución de la Comisión Mixta. Las partes firmantes del presente Convenio constituirán una Comisión Mixta Paritaria que entenderá de todas las cuestiones relacionadas con la interpretación de las normas contenidas en el presente Convenio.

4.2.- Procedimiento ordinario y Plazos de actuación. La Comisión mixta estará formada por tres miembros de cada una de las partes, esto es, Dirección de la Empresa (3 miembros) y Representación Legal de los Trabajadores (3 miembros). Igualmente se elegirán, si resultara preciso, otros tantos suplentes, designados por cada una de las representaciones señaladas.

La Comisión Paritaria se reunirá a solicitud, por escrito, de cualquiera de las representaciones, dirigido al secretario de la misma y a la otra representación, haciendo constar el orden del día, lugar, fecha y hora de la reunión, y resultará inexcusable para la otra representación la celebración de la

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

reunión solicitada que se ajustará exclusivamente al orden del día señalado. El escrito de solicitud será remitido en un plazo de cinco días hábiles de antelación, al menos, sobre la fecha prevista para la reunión solicitada.

Ambas partes podrán ser asistidas por los asesores que estimen conveniente según las materias a tratar, con voz pero sin voto.

La Comisión elegirá de entre sus miembros a un Presidente y a un Secretario, que recaerá alternativamente en cada una de las representaciones.

De las reuniones celebradas por la Comisión Mixta se levantará acta en la que figurarán las decisiones tomadas, debiendo ser firmadas las mismas por la totalidad de los miembros asistentes a ellas.

La Comisión se constituirá formalmente a la firma del presente Convenio.

El domicilio de la Comisión Mixta Paritaria a todos los efectos será el de las instalaciones y/o dependencias de la Empresa en Alcázar de San Juan.

Para que exista acuerdo, en cualesquiera resoluciones o dictámenes que se emitan por la Comisión, se requerirá el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.

Esta Comisión mixta tendrá, además de las funciones que expresamente se dispongan en el presente convenio, las siguientes:

a. El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente convenio; todo ello, sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la jurisdicción competente.

Las resoluciones de la comisión paritaria sobre interpretación o aplicación del convenio tendrán la misma eficacia jurídica que el convenio colectivo.

b. Aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento.

c. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de cualquier tipo de controversia o conflicto de carácter colectivo.

Tendrán el carácter de controversia o conflicto colectivo, las disputas o controversias laborales que comprendan a varios trabajadores, o en las que la interpretación objeto de la divergencia, afecte a intereses suprapersonales.

Una vez notificada a la Comisión mixta la correspondiente controversia por parte del interesado o interesados, ésta deberá emitir el preceptivo dictamen al respecto, antes de 7 días naturales.

En caso de conflictos individuales entre un trabajador y la empresa, la comisión paritaria, previa solicitud del trabajador y con su autorización expresa, hará de órgano mediador del conflicto, para lo cual se tendrá que convocar reunión de la comisión paritaria dentro de un plazo de tres días hábiles desde el siguiente a la presentación del escrito.

d. Conocer de cuantas otras cuestiones o actividades tiendan a la eficacia del Convenio y a una mayor solución interna de los conflictos.

e. Entender de cualesquiera cuestiones que le vengan atribuidas en el presente convenio, con carácter obligatorio.

f. Entender de cualesquiera cuestiones que le sean atribuidas legalmente, con carácter obligatorio.

4.3.-. Procedimientos para solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y respecto a la modificación de las condiciones de trabajo establecidas en el Convenio Colectivo conforme a lo establecido en el Artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

De conformidad a lo establecido en los Artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en los casos de materias reguladas en convenio colectivo que deban ser objeto de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, una vez finalizado el período de consultas previas sin acuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia conforme al procedimiento ordinario anteriormente indicado de las reuniones de la Comisión Mixta Paritaria.

En el caso que no fuese posible llegar al acuerdo según las previsiones establecidas en este Convenio Colectivo y Estatuto de los Trabajadores, las partes someterán esta cuestión a un sistema de mediación, con la finalidad de solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir sobre la materia tratada, acudiendo a aquellos órganos de mediación, arbitraje y conciliación que se encuentren regulados en los Acuerdos sobre solución autónoma de conflictos (sistema extrajudicial), vigentes.

TITULO III

PROCEDIMIENTO EXTRAJUDICIAL DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Art. 5.- Procedimiento Extrajudicial de Solución de Conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el Artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 85.3 d) del Estatuto de los Trabajadores, las partes signatarias del presente Convenio Colectivo acuerdan someterse a los procedimientos de conciliación y mediación del Jurado Arbitral Laboral de La Comunidad Autónoma de Castilla La Mancha para la resolución de los conflictos de índole colectivo o plural que pudieran sustanciarse.

Con esta adhesión, las partes firmantes del Convenio acuerdan la resolución de conflictos laborales que afectan a trabajadores y empresa incluidos en el ámbito de aplicación. No obstante, ambas partes acuerdan expresamente que, para recurrir a la resolución de conflictos de índole colectivo o plural a través del sistema de arbitraje, será necesario el consentimiento expreso y conjunto de la Dirección de la Empresa y del Comité de Empresa. En idénticos términos, igualmente, se hace constar expresamente por las partes signatarias que la sumisión al arbitraje en la negociación de convenios, acuerdos o pactos colectivos de cualquier tipo, naturaleza o clase será siempre con carácter voluntario, siendo necesario el consentimiento expreso y conjunto de la Dirección de la Empresa y del Comité de Empresa.

TITULO IV

CLÁUSULAS GENERALES

Artículo 6-. Reserva expresa de las materias sobre las que el presente Convenio Colectivo tiene prioridad aplicativa, según la legislación laboral vigente.

1-. Conforme a lo establecido en el vigente Artículo 84 apartado 2º del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes hacen constar expresamente que el presente Convenio Colectivo tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

- a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la legislación vigente a los convenios de empresa.

f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores.

2-. En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio General del sector y demás disposiciones de general aplicación, conforme a lo dispuesto en la Disposición Final del presente Convenio.

Artículo 7-. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman o constituyen un todo orgánico e indivisible, que no podrá ser modificado por actos posteriores y a efectos de su aplicación práctica será considerado globalmente. En caso de nulidad parcial del Convenio Colectivo declarada judicialmente mediante Sentencia firme, obligará a las partes signatarias a renegociar la parte afectada por la nulidad parcial y a buscar en todo caso el justo equilibrio del Convenio considerado globalmente.

Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, en caso de nulidad parcial del convenio colectivo declarada judicialmente mediante sentencia firme, respecto a las cláusulas de contenido económico, quedará el convenio en su totalidad sin eficacia práctica debiendo renegociarse todo su contenido. Durante la renegociación resultarán de aplicación las cláusulas de carácter normativo, no las obligacionales.

TITULO V

RETRIBUCIÓN

Artículo 8- Estructura Salarial y tablas salariales.

1-. Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, estarán distribuidas entre el Salario Base y los complementos o pluses del mismo.

Las Tablas Económicas o Salariales que se fijan serán las que se expresan en el Anexo del presente convenio colectivo; las cuales, están referidas a jornadas a tiempo completo. Para jornadas a tiempo parcial se aplicará la parte proporcional, salvo conceptos que vengan regulados de otro modo por la legislación vigente.

Todas las retribuciones establecidas en el presente convenio colectivo están expresadas en términos brutos. Por tanto, las cantidades que en concepto de cuotas a la Seguridad Social corresponda abonar a los trabajadores, así como los importes por los impuestos a cuenta que legalmente deban ser retenidos por la Empresa, serán deducidos de estas retribuciones.

La empresa facilitará mensualmente a cada trabajador el justificante que acredite las cantidades recibidas en concepto de nómina. A tal fin la Empresa a su elección, podrá, si lo estima oportuno, remitir dicho justificante de nómina a través de correo ordinario, o si a ello, eventualmente, hubiere lugar, a través de la utilización de las nuevas tecnologías, salvo petición en contrario del trabajador.

2-. Durante la vigencia del presente convenio, el régimen de retribuciones del personal estará integrado por los siguientes conceptos:

CONCEPTOS SALARIALES

- . Antigüedad.
- . Salario Base.
- . Pluses tóxicos, penosos o peligrosos y administración
- . Pagas extraordinarias.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

- Plus transporte
- Plus Nocturnidad, Plus Llamada, Plus Trabajo en Festivos y Domingos, etc.

Artículo 9.- Revisión e incremento salarial.

En el año 2020 se producirá un incremento salarial en todos los conceptos salariales del 0,5 %, salvo en el plus de mercadillos.

En el año 2021 se producirá un incremento salarial en todos los conceptos salariales, salvo en el plus de mercadillos, igual al IPC real del año. Con efectos del uno de enero se firmará la tabla provisional del año 2021 que se incrementará en un 1% respecto de la tabla salarial del año 2020, y una vez conocido el IPC real del año 2021 se firmará la tabla definitiva, en caso de que el IPC de año 2021 sea inferior al 1%, la tabla provisional será la definitiva, siendo el incremento salarial del año 2021 el 1%.

En el año 2022 se producirá un incremento salarial en todos los conceptos salariales, salvo en el plus de mercadillos, igual al IPC real del año. Con efectos del uno de enero se firmará la tabla provisional del año 2022 que se incrementará en un 1% respecto de la tabla salarial del año 2021, y una vez conocido el IPC real del año 2022 se firmará la tabla definitiva, en caso de que el IPC de año 2022 sea inferior al 1%, la tabla provisional será la definitiva, siendo el incremento salarial del año 2022 el 1%.

En el año 2023 se producirá un incremento salarial en todos los conceptos salariales, salvo en el plus de mercadillos, igual al IPC real del año. Con efectos del uno de enero se firmará la tabla provisional del año 2023 que se incrementará en un 1% respecto de la tabla salarial del año 2022, y una vez conocido el IPC real del año 2023 se firmará la tabla definitiva, en caso de que el IPC de año 2023 sea inferior al 1%, la tabla provisional será la definitiva, siendo el incremento salarial del año 2023 el 1%.

Artículo 10.- Antigüedad.

Los trabajadores afectados por este convenio percibirán aumentos periódicos en porcentaje referidos al salario base y plus especialidad, consistente en dos trienios del 6% y posteriormente quinquenios del 10%, la acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá en ningún caso superar los límites máximos siguientes: Más del 10% a los 5 años, del 25% a los 15 años, del 40% a los 20 años y del 60% como máximo a los 25 años o más.

Los complementos por antigüedad comenzarán a devengarse desde el primero de enero del año en que se cumpla cada trienio o quinquenio.

Con respecto a los trabajadores que hubiesen causado alta en la empresa con anterioridad al 10 de marzo de 1980 les serán reconocidos los derechos adquiridos en tramo de adquisición en tramo temporal correspondiente con respecto al cumplimiento personal de antigüedad, tomando como referencia precisamente la fecha de ingreso, es decir, tres bienios al 7% y posteriores quinquenios del 10%.

Artículo 11.- Salario Base.

El salario base que corresponda al trabajador con arreglo a su especialidad profesional, vendrá determinado por la aplicación de los correspondientes valores salariales establecido en la tabla del convenio adjunta.

Artículo 12.- Pluses tóxicos, penosos o peligrosos y administración.

Devengo día efectivo de trabajo. Se abonará a aquellos trabajadores adscritos a los grupos profesionales de mandos intermedios y operarios. Su importe es el que figura en el anexo de las tablas salariales del Convenio.

Para el personal de Administración que no perciba el plus de toxicidad y penosidad, se establece un plus de administración y el plus se percibirá únicamente los días que el personal administrativo asista al trabajo siendo el importe el que figura en los anexos.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

Dicho plus sufrirá un incremento porcentual igual al que experimente el sueldo base para cada uno de los años de vigencia del convenio.

Artículo 13.- Pagas extraordinarias.

El personal afectado por el presente convenio percibirá las siguientes pagas extraordinarias: Tres gratificaciones extraordinarias, una en julio, otra en navidad y otra de beneficios conforme a los importes que figuran en los anexos, siendo abonadas en la primera quincena de julio, día 15 de diciembre y primer cuatrimestre del año respectivamente. El devengo de las pagas extraordinarias de julio y navidad se realizará semestralmente. Y la de beneficios se devengará anualmente.

Las pagas extraordinarias sufrirán un incremento porcentual igual al que experimente el sueldo base para dichos años.

Artículo 14. Plus de transporte.

Por cada mes realmente trabajado se cobrará el plus de transporte cuya cantidad es de 17,94 € para el año 2016.

Este plus sufrirá un incremento porcentual igual al que experimente el sueldo base para cada uno de los años.

Artículo 15.- Plus de Nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 21,00 horas y 06,00 horas supondrán para el personal que trabajen en las mismas, un plus equivalente al 20% del salario base por día efectivo de trabajo, sea cual sea la naturaleza de su contrato según la tabla salarial adjunta.

Artículo 16. Plus por trabajos específicos o festivos.

1.- Plus de exceso de trabajo.

Se fija un plus de siete días, para la época de Ferias y Fiestas del mes de septiembre, cuyo importe es el indicado en tablas salariales por día trabajado.

Así mismo se fija otro para siete días de navidad y carnaval, cuyo importe es el reflejado en tablas por día trabajado

Para el resto de los festivos que se trabajen, se fija un plus cuyo importe se contempla en tablas salariales por festivo trabajado y que lleva aparejado un día de descanso sustitutorio consecuencia del festivo trabajado.

2.- Plus de llamada.

Se establece un plus por trabajos requeridos en sábados tarde, domingos tarde y festivos tarde en la cuantía de 17,94 euros y de 22,16 euros por trabajos requeridos en el transcurso de ferias (tarde) así como en el período comprendido entre el día de Nochebuena (tarde) y Reyes (tarde).

Los trabajos requeridos por necesidades del servicio según los párrafos anteriores, será realizado con un orden de rotación y voluntario entre todos los trabajadores.

Estos pluses sufrirán el mismo incremento que el salario base.

3.- Plus especial de mantenimiento de zonas verdes y limpieza de imbornales.

Se fija un plus específico para aquellos trabajadores que realicen funciones de mantenimiento de zonas verdes y de limpieza de imbornales en la cuantía que se indica en tablas salariales por cada día de trabajo cubriendo las tareas señaladas a continuación:

Los trabajos específicos que darán de derecho a este plus son:

- Limpieza de imbornales.
- Trabajos especiales de mantenimiento en altura de zonas verdes que requieran esfuerzo físico superior a tareas ordinarias.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

4.- Plus manejo de máquinas barredoras.

Para aquellos trabajadores que manejen las máquinas barredoras les serán abonadas el importe reflejado en tablas salariales por cada día en que realicen esta función.

5.-Plus mantenimiento de máquinas.

Para aquel personal que tiene asignada alguna máquina barredora deberá cuidar de su limpieza y mantenimiento diario requerido, percibiendo en contraprestación a este Servicio la cuantía indicada en tablas salariales por cada mes efectivamente trabajado o fracción de los mismos.

6.-Plus de mercadillos.

Los trabajadores que realicen la limpieza de los mercadillos recibirán a partir del uno de enero de 2020, un plus por la limpieza de los mismos de acuerdo con los siguientes importes:

2020.- 5€

2021.- 7€

2022.- 10€.

2023.- 10€.

El plus de mercadillo no se incrementará con las subidas salariales previstas en el artículo 9 del presente Convenio, siendo los importes los que figuran en el presente artículo para cada uno de los años. La limpieza de mercadillo comprende; mercadillo y alrededores.

7.-Dietas.

Cuando el trabajador sea desplazado por decisión de la empresa de su centro de trabajo habitual, devengará una dieta que se fija en 37,94 € diarias, si regresase a pernoctar a su domicilio sólo se devengará 25,31 € . Importe fijado para toda la vigencia del presente convenio.

8.- Kilometraje.

Cuando el centro de trabajo se encuentre fuera del casco urbano de la población, el trabajador percibirá un plus de distancia consistente en un abono de 0,38 euros kilómetro y del importe indicado en tablas para cada uno de los años, tanto a la ida como a la vuelta. A estos efectos, se entenderá como distancia, la que exista desde el Ayuntamiento de la localidad en donde está ubicado el centro de trabajo, al mismo. Si bien, se descontarán los dos primeros kilómetros en ambas direcciones.

En todo caso, se procederá el abono siempre que el trabajador tenga que desplazarse por sus propios medios.

Artículo 17.- Plus Servicio de pozo, registro, y galerías de alcantarillado.

Los trabajadores que realicen este tipo de trabajo percibirán por las horas trabajadas un incremento del 40% sobre su salario base en atención a la extrema peligrosidad y toxicidad de los mismos.

TITULO VI

JORNADA DE TRABAJO

Artículo 18.- Jornada de trabajo y horario.

La jornada laboral de los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo será de 38 horas semanales. Su cómputo se realizará mensualmente y entendiendo el cómputo de horas como trabajo efectivo. El Tiempo del bocadillo tendrá carácter retribuido y se considerará como tiempo de trabajo efectivo, este tiempo será de 25 minutos para el año 2021 y de 30 minutos a partir del uno de enero de 2022.

Por acuerdo colectivo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, en los términos que así se establezca.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa durante la vigencia del Convenio Colectivo podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el porcentaje de jornada de trabajo que se establezca legalmente, en cada momento, a falta de pacto entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, no sin antes haber realizado un proceso de negociación con los representantes de los trabajadores de un máximo de 15 días naturales, sea este, con o sin acuerdo. La distribución irregular de la jornada no afectará a la cantidad a abonar por los pluses referenciados a los días efectivos de trabajo. Las dos partes se comprometen a establecer en la comisión paritaria como ha de realizarse la distribución irregular de la jornada, siempre que esta supere el 5% será preceptivo el acuerdo de la comisión paritaria para llevar a la práctica la mencionada distribución.

Los horarios de trabajo quedan fijados del siguiente modo:

PERÍODO DE INVIERNO (SEIS MESES).

Barrido manual distritos del centro de lunes a sábado de 7,00 horas a 13,20 horas.

Barrido manual otros distritos y/o servicios de lunes a sábado de 7,00 horas a 13,20 horas.

Barrido manual de brigadas de lunes a sábado de 7,00 horas a 13,20 horas.

Barrido mecánico (barrios) de lunes a sábado de 6,00 horas a 12,20 horas.

Barrido mecánico (centro) de lunes a sábado de 6,00 horas a 12,20 horas.

Mercadillo de los lunes de 15,00 horas a 17,00 horas.

Barrido manual de domingos y festivos de 7,00 horas a 13,20 horas.

Barrido mecánico de domingos y festivos de 7,00 horas a 13,20 horas.

Barrido manual de tardes de lunes a domingo y festivos de 13,30 horas a 19,50 horas.

Recogida del cartón de lunes a sábado de 13.30 horas a 19.50 horas.

Limpieza y mantenimiento complementario de zonas verdes de lunes a sábado de 7,00 horas a 13,20 horas.

PERÍODO DE VERANO (SEIS MESES).

Todos los servicios descritos anteriormente tendrán un adelanto en el horario de una hora, excepto los servicios de tarde y los servicios de limpieza y mantenimiento complementario de zonas verdes que mantienen el mismo horario.

Baldeo mecánico de lunes a sábado (seis meses en período de verano) de 0,00 horas a las 6,20 horas.

Baldeo mecánico de aceras de lunes a sábado (seis meses en período de verano) de 4,00 horas a las 10,20 horas.

Riego mecánico de arbolado de lunes a sábado (seis meses en período de verano) de 0,00 horas a las 06,20 horas.

Estos horarios podrían ser objeto de modificación o de ampliación a otros turnos por necesidades del servicio o requerimiento del Ayuntamiento.

Para aquellos lunes que siendo festivos y que no existe mercadillo, el horario correspondiente a este trabajo no será recuperable.

Estos horarios de trabajo podrán ser modificados por la comisión paritaria, sin que sea necesario modificar el Convenio-

Artículo 19.- Horas extraordinarias.

Queda prohibida la realización de horas extraordinarias habituales. En casos excepcionales podrán realizarse un máximo de 80 al año. Las horas extraordinarias realizadas se abonarán con un recargo del 75% sobre el precio de la hora ordinaria o compensarlas por tiempo equivalente de descanso retribuido incrementado al menos en el porcentaje antes indicado, siempre que así lo desee el trabajador.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

La dirección de la Empresa informará mensualmente a los representantes de los/las trabajadores/as de las horas realizadas en dicho periodo.

Artículo 20.- Calendario laboral.

Anualmente se elaborará un calendario laboral respetando el cómputo anual, existiendo un ejemplar del mismo en el tablón de anuncios de cada centro.

Las fiestas se adaptarán al calendario laboral oficial en vigor, según resolución de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

TITULO VII

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. MOVILIDAD FUNCIONAL. POLIVALENCIA FUNCIONAL

Artículo 21.- Sistema de Clasificación Profesional. Movilidad funcional del personal.

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

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

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

Los grupos profesionales, áreas funcionales y especialidades profesionales consignados en el presente convenio colectivo son meramente enunciativos y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los cargos enumerados, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere.

Todo el personal de la Empresa estará sujeto a la movilidad funcional, en los términos establecidos legalmente, según las necesidades a cubrir en los distintos servicios. Se establecerán límites de acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores encaminados a evitar posibles abusos en dicha movilidad. A tal efecto la empresa se compromete a establecer dichos límites y a fijar las funciones de cada puesto en la Comisión Paritaria antes del 31 de marzo de 2015.

Artículo 22. Grupos Profesionales.

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio estará integrado en los siguientes Grupos Profesionales:

Grupo Profesional I: Mandos.

Definición del Grupo Profesional: Pertenecen a este grupo profesional las personas que por conocimiento o experiencia profesional, tiene atribuidas funciones de responsabilidad ejecutiva, coordinadora o asesora, con autonomía, capacidad de supervisión y responsabilidad, acordes con las funciones asignadas.

Áreas Funcionales, puestos de trabajo o especialidades que se integran en el Grupo Profesional: Jefe de Servicio, Administrativo, Encargado General y Capataz.

Contenido general de la prestación y descripción de las Áreas Funcionales, puestos de trabajo o especialidades que se integran en el Grupo Profesional I:

Jefe de Servicio: Posee título profesional superior o grado medio o experiencia profesional que sustituya a los mismos con idoneidad. Desempeña funciones o trabajos correspondientes e idóneos en virtud del contrato de trabajo concertado en razón de su título y/o experiencia de manera normal y regular y con plena responsabilidad ante la Dirección o Jefatura de la Empresa.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

Encargado: Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del Jefe de Servicio adopta, con carácter general las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios. Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo.

Capataz El trabajador que, a las órdenes de un Encargado general tiene a su cargo el mando sobre el 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.

Grupo Profesional II: Operarios.

Definición del Grupo Profesional: Pertenecen a este grupo profesional las personas que tienen atribuidas funciones operativas y administrativas.

Áreas Funcionales, puestos de trabajo o especialidades que se integran en el Grupo Profesional: Conductor, Oficial Barredora, Oficial Jardines, Peón Limpieza imbornales y Peón.

Contenido general de la prestación y descripción de las Áreas Funcionales, puestos de trabajo o especialidades que se integran en el Grupo Profesional I:

Conductor: Son aquellos trabajadores/as que de forma habitual y permanente, conducen vehículos de la empresa que precisan de permisos de conducir tipo C, D ó E, colaborando en la descarga siempre y cuando no haya personal para ello, controlando el buen acondicionamiento de la carga y descarga así como a su control durante el transporte.

Deberá tener pleno conocimiento del manejo de los accesorios del vehículo (volquete, grúa, etc.). Será responsable del cuidado, limpieza y conservación del vehículo a su cargo.

En los periodos que no haya trabajo de su especialidad, deberá realizar los distintos trabajos de la empresa sin que ello implique disminución del salario y demás derechos de su área funcional o especialidad profesional, dado que la misma se la clasifica como polivalente.

Oficial Barredora: Son aquellos trabajadores/as que de forma habitual y permanente, conducen barredoras de la empresa que precisan de permisos de conducir tipo C, D ó E, colaborando en las labores de mantenimiento preventivo

En los periodos que no haya trabajo de su especialidad, deberá realizar los distintos trabajos de la empresa sin que ello implique disminución del salario y demás derechos de su área funcional o especialidad profesional, dado que la misma se la clasifica como polivalente.

Peón limpieza imbornales:- Es el trabajador que además de realizar las funciones propias de peón se especializa en la limpieza de imbornales y tareas similares

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 trabajo. También puede dedicarse a determinadas funciones que sin constituir un oficio exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad.

Artículo 23.- Promoción Profesional.

Los siguientes puestos de trabajo o áreas funcionales serán de libre designación por la Empresa: Jefe de Servicio, Encargado, Administrativo y Capataz

Los delegados de personal será informado de las vacantes a cubrir, así como las condiciones de la convocatoria en las que deberá figurar:

Puesto a cubrir o vacante producida.

Puesto de trabajo/área funcional/especialización profesional.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

Plazo de inscripción.

Pruebas a realizar.

Observaciones.

Para el resto de puestos se estará a lo dispuesto al acuerdo que debe adoptar la Comisión paritaria antes del 31-12-2014.

Artículo 24.- Privación del carnet de conducir; detención y prisión del/la trabajador/a.

La privación temporal del permiso de conducir por un plazo no superior a seis meses y debido a infracciones cometidas en la ejecución del puesto de trabajo de los conductores, no supondrá por sí sola ni la resolución, ni la suspensión de las relaciones laborales. En este caso, la empresa vendrá obligada a dar a los afectados ocupación distinta, siendo el salario a percibir el mismo de su puesto de trabajo habitual.

Este beneficio no tendrá efecto cuando la causa de retirada del permiso de conducir se deba a embriaguez o drogadicción, o que la retirada del permiso de conducir sea superior a seis meses, en estos casos la empresa vendrá obligada a dar a los afectados ocupación efectiva con el salario de la categoría que ocupen.

A todos los conductores que prestan servicio les será entregado un equipo elemental de herramientas, para la asistencia eventual de pequeñas averías. La responsabilidad de la guarda y conservación de dicho equipo será exclusiva de cada conductor, quedando obligados a su revista periódica, cuando así lo requiera la Dirección. La pérdida o deterioro de la herramienta será de obligada reposición a cargo del infractor.

TITULO VIII

VACACIONES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 25.- Vacaciones.

Todos los trabajadores afectados por este convenio colectivo disfrutarán de unas vacaciones anuales de treinta días naturales retribuidos. El calendario de vacaciones se negociará en los tres últimos meses del año anterior al de su disfrute. Si un trabajador se encontrara de baja en el inicio de sus vacaciones, pasará a disfrutarlas cuando las necesidades del servicio lo permitan.

Serán considerados como días adicionales de vacaciones aquél o aquellos festivos que encontrándose dentro del período vacacional corresponden a la jornada laboral efectiva de trabajo, concediéndose este o estos días de acuerdo entre el trabajador y empresa y las necesidades del servicio lo permitan.

Se establece una bolsa de vacaciones para todos los trabajadores, según tablas anexas que se hará efectiva en el mes en que se disfruten las mismas.

Para los trabajadores que no disfruten del total de sus vacaciones por no llevar un año en la empresa, el importe de la bolsa será proporcional al tiempo trabajado, y si las vacaciones se disfrutaran por períodos, la bolsa será prorrateada proporcionalmente por el tiempo que duren las mismas.

Artículo 26.- Licencias y excedencias.

1.- Licencias.

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con carácter retribuido y no recuperable, por algunos de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se señala:

a) Por matrimonio del trabajador: Veinte días naturales.

b) Por alumbramiento de la esposa, adopción y acogimiento: Tres días, ampliables a cinco, si concurre gravedad o si hay desplazamiento fuera de la localidad de residencia del trabajador.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

Se acreditará el derecho de disfrute de esta licencia en caso de no concurrir situación de matrimonio en los padres por el simple reconocimiento oficial con inscripción del hijo nacido.

c) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica u hospitalización del cónyuge, padres, padres políticos, hijos, hijos políticos, nietos, abuelos, hermanos: Tres días que se ampliarán a cinco si hay desplazamiento al efecto.

En caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica de hermanos políticos, la licencia será de dos días ampliables a cuatro, si hay desplazamiento.

d) Por fallecimiento de los familiares que se citan en el apartado anterior: Tres días ampliables a cinco, si hay desplazamiento.

En caso de fallecimiento de hermanos políticos la licencia será de dos días, ampliables a cuatro si hay desplazamiento al efecto.

e) Por matrimonio de padres, hijos o hermanos: Un día si es en la misma localidad, ampliable a tres cuando el trabajador necesite realizar desplazamiento al efecto.

f) Por matrimonio de hermano político: Un día.

g) Por traslado de su domicilio actual: Dos días.

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

Para el caso de que varias personas solicitaran licencia por alguna de éstas circunstancias y estas coincidieran en el tiempo se concederá teniendo en cuenta si las circunstancias del servicio lo permiten.

i) Por el tiempo necesario que precise el trabajador para acudir a exámenes en centros de formación académica y profesional, siendo retribuidos los diez primeros días al año, no retribuyéndose los que excedan en dicho número, y un día para la revisión del permiso de circulación de los conductores al servicio de la empresa.

j) Por el tiempo indispensable para visitar al médico de la Seguridad Social, bien personalmente o acompañando a hijos menores de 18 años lo que acreditará con el parte de asistencia médica y el tiempo de duración de la consulta.

k) Un día por fallecimiento de tíos, ampliable a dos si hay desplazamiento al efecto. En el caso de fallecimiento de sobrinos, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de un día de asuntos propios, en el caso que haya disfrutado de todos los días de asuntos propios correspondientes al año de la solicitud, la empresa concederá un día de asuntos propios del año siguiente.

l) Cinco días de asuntos propios, debiendo ser comunicado a la empresa con una antelación mínima de siete días. No podrá ser solicitado ni coincidir la libranza de estos días por más de dos Operarios, otorgándose caso de varias peticiones al primero que curse la solicitud, salvo que se trate de un caso de fuerza mayor debidamente justificado y en este caso será la empresa la que decidirá su otorgamiento y por tanto la decisión última, no pudiendo la misma ser recurrida.

El disfrute de estos días será abonado al trabajador con el 100% de los emolumentos correspondientes al día trabajado.

m) El trabajador con la antelación suficiente podrá solicitar de la empresa hasta un mes de permiso sin retribuir por ingreso y hospitalización de familiares de primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Estas licencias se reconocerán también a las parejas de hecho inscritas legalmente y que hayan comunicado dicha inscripción a la empresa con anterioridad al momento en que se produce el hecho causante de la licencia.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

2.- Excedencias.

a) Excedencia Voluntaria: El personal fijo de plantilla, con tiempo mínimo de un año al servicio de la Empresa, tendrá derecho a excedencia de 4 meses a 5 años, sin que se compute este tiempo a efectos de antigüedad.

El plazo de concesión o denegación no podrá exceder de 30 días. Si el/la trabajador/a no solicita el reingreso 30 días antes del término del plazo señalado por la excedencia, perderá el derecho a su puesto en la Empresa.

Durante el primer año de la excedencia tiene derecho de reingreso en su puesto de trabajo, pasado este plazo sólo tiene derecho de reingreso preferente, en las mismas condiciones que tengan los contratados temporales que haya en el día de presentación de su solicitud de reingreso.

b) Excedencia para el cuidado de hijos menores y familiares: 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 periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si varios 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 periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante toda la vigencia de la excedencia, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

El presente precepto deberá adaptarse en todos sus términos o reajustarse parcialmente si, durante la vigencia del convenio, se produjese una modificación o reforma legislativa que lo afecte total o parcialmente.

c) El personal que se encuentre en situación de excedencia por motivos sindicales o por razón de cargo público, tendrá derecho a incorporarse automáticamente al puesto de trabajo que desempeñaba o equivalente respetando su categoría profesional y salario, siempre que lo solicite por escrito, dentro del mes siguiente al cese del cargo.

En lo no expuesto en este artículo en materia de permisos, licencias y excedencias se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los/las trabajadores/as y la Ley 39/1999.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

Grados de consanguinidad y afinidad

	TITULAR/ CONYUGE O PAREJAS DE HECHO INSCRITAS EN REGISTRO DE PAREJAS			
1º GRADO	PADRES	SUEGROS	HIJOS	YERNO/NUERA
2º GRADO	ABUELOS	HERMANOS	CUÑADOS	NIETOS
3º GRADO	BISABUELOS	TIOS	SOBRINOS	BIZNIETOS

TITULO IX

UNIFORMIDAD

Artículo 27.- Uniformidad, ropa de trabajo y Equipos de Protección Individual y Colectivos.

1-. Uniformidad: La uniformidad se entregará según necesidad, respetando, en todo caso, los límites, fechas y frecuencias que se establezca y apruebe en la Comité de Salud y Seguridad. Mínimo una vez en verano y otra en invierno.

Los/las trabajadores/as tendrán derecho a la equipación aprobada por la Comisión de Salud y Seguridad, en el cuál quedan determinadas las categorías laborales, cantidades, calidades, frecuencias y límites de la uniformidad establecida para cada puesto de trabajo.

Los/las trabajadores/as únicamente llevarán el rótulo con el nombre de la Empresa .

La ropa de trabajo se entregará a la medida (utilizando tallas standard) de los/las trabajadores/as de la Empresa.

En el caso de deterioro de las prendas, debido al uso de las mismas y previa comprobación, se hará entrega de las que resulten deterioradas.

2-. Equipos de Protección Individual y Colectivos: las partes signatarias del presente convenio se comprometen a fomentar entre los trabajadores de la plantilla la necesidad de que se haga una utilización o uso responsable y profesional de todo tipo Equipos de Protección Individual y Colectiva.

Los equipos de protección individual y colectiva serán los que vengan así establecidos en la normativa que resulte de aplicación y en la evaluación de riesgos laborales.

A tal fin, ambas partes se comprometen a reunirse periódicamente para buscar soluciones a este respecto.

3. El listado y cuantía de la uniformidad y equipos de protección será aprobado en Comisión Paritaria.

TITULO X

PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 28.- Incapacidad transitoria.

En caso de Incapacidad Laboral por accidente de trabajo, o enfermedad profesional se percibirá el 100% de las base de cotización del mes anterior. Se complementará al 100% de las retribuciones las bajas a causa de riesgo durante el embarazo y a las bajas por enfermedad común, por intervención quirúrgica u hospitalización. La Empresa completará las prestaciones reglamentarias obligatorias hasta el 100 % del importe íntegro de la base de cotización del mes anterior a partir del día siguiente a quedar en situación de A.T. y mientras dure esta contingencia. Consecuentemente el complemento será por un máximo del 25 % de la base de cotización

En el caso de Incapacidad laboral, derivada de enfermedad común, la empresa complementará las prestaciones reglamentarias hasta el 100% de la base de cotización del mes anterior para la primera

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

baja por IT anual, con máximo del 100% en los tres primeros días, del 40% en los días 4º al 20º ambos inclusive, y del 25% a partir del vigésimo primer día.

Para la segunda y siguientes bajas producidas en el año natural, la empresa abonará en los días primero al tercero de la baja el 75 % de la base de cotización del mes anterior , del día cuarto al séptimo el 85 % la base de cotización del mes anterior y el 100% de la base de cotización del mes anterior a partir del octavo día, siendo el complemento del 75% en los tres primeros días, del 25% del cuarto al séptimo día, del 40% en los días 8º al 20º ambos inclusive, y del 25% a partir del vigésimo primer día.

En caso de cambio normativo, la comisión paritaria se reunirá con el fin de fijar los nuevos importes o porcentajes de acuerdo a la normativa en vigor.

Artículo 29.- Indemnización por invalidez o muerte.

Los trabajadores de la Empresa acogidos por el presente Convenio disfrutarán de un seguro por accidente laboral y de enfermedad profesional, garantizado en todo caso una indemnización para casos de accidente laboral o enfermedad profesional, por un importe de 45.000 €, en caso de invalidez permanente total y parcial o muerte se indemnizará según la lesión padecida y con arreglo al baremo general recogido en la póliza de seguros que se contrate.

El importe indicado no sufrirá incremento alguno durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, La RLT podrá solicitar cuando lo estime oportuna copia de dicha póliza de seguros.

En el supuesto de que se produzca el fallecimiento de un trabajador por muerte natural, la empresa concederá a sus beneficiarios una ayuda consistente en 6000 euros

Artículo 30.- Aportación por discapacitados físicos o psíquicos.

Para aquellos trabajadores que tengan a su cargo familiares discapacitados físicos o psíquicos, la empresa aportará la cantidad hasta completar 130 euros mensuales.

Artículo 31.- Pago de la renovación del permiso de conducir.

La empresa abonará los gastos de renovación del carnet de conducir a aquellos trabajadores que utilicen habitualmente vehículos de la empresa para el desempeño de las funciones propias de su puesto de trabajo.

TITULO XI

DERECHOS SINDICALES Y DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Artículo 32.- Acción sindical.

Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal dispondrán de 20 horas laborales mensuales acumulables en cómputo anual, dichas horas serán constituidas para ejercer las funciones sindicales que requiere el cargo y serán en todo caso justificadas ante la Dirección de la Empresa.

Tiempo sindical no retribuido. Por razones sindicales, cualquier afiliado a una Central Sindical y que sea designado por ésta para desempeñar un cargo sindical de cualquier ámbito o nivel, podrá disponer de 20 horas mensuales no retribuidas para el ejercicio de sus funciones, siempre que no exceda del 5% de la plantilla.

Afiliación y recogida de cuotas. La empresa no interferirá a las secciones sindicales de empresa para la recogida de cuotas a sus afiliados, pudiéndose negociar con la empresa cualquier sistema de descuento de la cuota sindical y su entrega colectiva a la sección sindical. La empresa no obstaculizará las tareas de divulgación y afiliación a una Central Sindical siempre que ésta se realice fuera de la jornada de trabajo.

Las horas sindicales de los miembros de comité de empresa y Delegados de Personal, podrán acumularse en favor de uno o varios de sus miembros, en cómputo anual, sin rebasar el máximo total. Los

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, en el tiempo dedicado al ejercicio de sus funciones, percibirán su remuneración íntegra e idéntica a la percibida habitualmente por ellos en su puesto de trabajo.

Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal podrán ceder parte o la totalidad de las horas al Presidente de la Sección Sindical, del sindicato por el que hayan concurrido a las elecciones.

Los trabajadores dispondrán además de cinco horas anuales, pudiendo ser fraccionables, computables como de trabajo efectivo, para la celebración de asamblea de trabajadores, a realizar inmediatamente antes de la finalización de la jornada de trabajo.

En lo no pactado en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en esta materia por el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 33.- Cuota sindical.

A requerimiento de los representantes de los/las trabajadores/as afiliados/as a las Centrales Sindicales, la Empresa descontará en la nómina mensual de los/las trabajadores/as el importe de las cuotas sindicales correspondientes. El/la trabajador/a interesado, la Central Sindical o Sindicato remitirá a la Empresa un escrito, en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o el Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de caja de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará los descuentos e ingresará las cantidades al Sindicato correspondiente, salvo indicación en contrario.

La Empresa entregará copia de la transferencia a la representación del Sindicato correspondiente.

TITULO XII

JUBILACIÓN

Artículo 34.- Jubilación especial a los 64 años y jubilación parcial.

Jubilación parcial: La jubilación parcial posibilita a los/las trabajadores/as al acceso a la condición de pensionista de jubilación, también a los efectos de prestaciones médicas y farmacéuticas

Al amparo de la Ley General de la Seguridad Social y del artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, se les reconoce a los trabajadores y trabajadoras la posibilidad de jubilarse parcialmente y la consiguiente reducción de jornada en las condiciones establecidas, en la legislación vigente.

La comunicación se deberá remitir a la empresa con una antelación mínima de dos meses a la fecha prevista de jubilación parcial.

En caso de conformidad por la empresa se fijará, de acuerdo con el trabajador el porcentaje de la jornada anual a trabajar y la forma de realizarla en el año, continuando el trabajador de alta y cotizando por ese porcentaje hasta alcanzar la edad legal de jubilación. En caso de no alcanzarse un acuerdo entre las partes sobre la jornada parcial, en el plazo de dos meses desde la solicitud del trabajador, la jornada a realizar por el jubilado parcial será la mínima exigida en la legislación vigente en cada momento.

El porcentaje de la jornada del año en curso que corresponde de trabajo efectivo se podrá acumular en los meses inmediatamente siguientes a la jubilación parcial y a jornada completa, de conformidad con los requisitos establecidos en la legislación vigente.

Hasta que el trabajador o trabajadora jubilados parcialmente lleguen a la edad ordinaria de jubilación, la empresa deberá mantener un contrato de relevo conforme a los requisitos y condiciones que establece la legislación vigente en este tipo de contratación.

Se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 5/2013, o norma que lo sustituya y al resto de legislación vigente.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

Art 35.- Ayuda por jubilación

Con independencia de lo determinado en el artículo anterior, al cesar el trabajador en la empresa por jubilación, se le concederá un premio de constancia, siempre que llevase cinco años como mínimo al servicio de la empresa, en cuantía de dos mensualidades del salario real. No procederá en caso de jubilación anticipada.

TITULO XIII**IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.****Artículo 36. Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.**

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

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

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

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

- En materia de contratación, se promoverá el que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado en el Grupo Profesional de que se trate.

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

2.- Todas las condiciones que se contienen en el presente Acuerdo, se dirigen indistintamente y afectarán, por igual, a ambos géneros.

3.- Las partes firmantes de este Convenio se adhieren expresamente al Acuerdo Marco de Negociación e implantación de los Planes de Igualdad en Ferrovial firmado el 2 de Julio del 2009

Artículo 37. Acoso en el trabajo.

Todo los trabajadores de CESPAS deben el respeto a la legalidad, a la integridad ética y a los Derechos Humanos, y al amparo de las directivas del Parlamento y el Consejo de la Unión Europea relativas a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, y según también se recoge en la Ley Orgánica 3/2007 del Estado Español del 22 de Marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y para la más eficaz protección de los empleados ante presuntas situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el entorno de trabajo, se hace necesario adoptar un protocolo de actuación, al objeto de investigar las denuncias y tomar las medidas correspondientes, si procediera.

Es por lo anterior que en CESPAS Alcázar de San Juan es de aplicación el Protocolo para la Prevención del Acoso Laboral, Sexual y/o por razón de sexo del Grupo Ferrovial, o el documento que lo sustituya.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

TITULO XIV**FORMACIÓN****Artículo 38. Formación Profesional.**

La formación profesional debe ser considerada como un instrumento mas de significativa validez, que coadyuve a logra la necesaria conexión entre la cualificación de los trabajadores y los requerimientos del empleo.

Para facilitar la formación profesional la empresa facilitará la concesión de los siguientes permisos, siempre y cuando la gestión del servicio lo permita:

Tiempo necesario para concurrir a exámenes y pruebas finales de estudios académicos oficiales.

Para concurrir a cursos de perfeccionamiento profesional, cuando el curso se celebre fuera de la empresa, y su contenido este relacionado con la carrera profesional en CESP, hasta un máximo de 60 horas anuales.

Permiso no retribuido hasta un máximo de tres meses de duración para la asistencia a curso de perfeccionamiento profesional, quedando suspendido el contrato mientras dure el permiso

TITULO XV**PREVENCIÓN****Art. 39. Delegado de prevención, y riesgo de accidente de trabajo.**

En la empresa deberá existir un Delegado de Prevención encargado de vigilar el cumplimiento total de lo dispuesto en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre.

En caso de riesgo de accidente grave en el trabajo, se podrán interrumpir las actividades laborales en estos puestos de trabajo, en tanto no se tomen las medidas necesarias para su solución.

Artículo 40. Reconocimientos médicos.

La empresa está obligada a efectuar a todos los trabajadores un reconocimiento médico al año, efectuándose éste en el primer semestre del año, así como al iniciar el trabajador las relaciones de trabajo con la empresa.

Dichos reconocimientos se harán de acuerdo a la Legislación en materia de Prevención de Riesgos Laborales, para ello, serán establecidos reconocimientos médicos de acuerdo al puesto individual de trabajo.

De estos reconocimientos médicos serán entregados los resultados de forma confidencial al trabajador.

TITULO XVI**SUBROGACION****Artículo 41.- Subrogación del personal.**

1.- En materia de subrogación del personal se estará a lo establecido en los artículos 50, 51 y 52, respectivamente, del Convenio colectivo estatal del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, siendo la regulación del presente Convenio complementaria de la del Convenio general.

2.- En el marco establecido en el artículo anterior operará la subrogación del personal cuando tenga lugar un cambio de entidad prestataria del servicio en cualquier actividad de las reguladas en el ámbito funcional del presente Convenio. Dicha subrogación de personal se producirá, en los términos establecidos en el presente artículo, entre las entidades, incluida la administración pública, que se sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de gestión de servicios públicos, contratos o concesiones para la explotación de los mismos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, o en caso de rescate total o parcial del servicio.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

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

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

3.- En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga el cambio de entidades, personas físicas o jurídicas que llevan a cabo la actividad de que se trate, los miembros de la plantilla de la entidad saliente pasarán a estar adscritos a la nueva entidad que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que viniesen disfrutando en aquella.

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

a) Personal en activo que realice su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.

b) Personal con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y/o aquellos/as que se encuentren en situación de IT, excedencia, vacaciones, jubilaciones parciales, permisos, maternidad, Incapacidad Permanente sujeta a revisión durante los dos años siguientes o situaciones análogas, siempre que cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.

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

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

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

4.- Todos los supuestos anteriormente contemplados, se deberán acreditar documentalmente por la empresa o entidad saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en el artículo 43 en el plazo de diez días hábiles contados desde el momento en que, la entidad entrante comunique fehacientemente a la saliente el cambio en la adjudicación del servicio. No obstante lo anterior, a falta de comunicación de la entidad entrante, por iniciativa propia la entidad saliente podrá remitir a aquélla los documentos anteriormente referidos a efectos de dar por cumplidas sus obligaciones de transmisión de información y documentación.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

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

5.- La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: empresa o entidad pública o privada cesante, nueva adjudicataria y personal afectados por el ámbito de aplicación del presente convenio.

En particular, la subrogación de personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de sustitución de contratas, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquéllas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa o entidad que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso, de la sucesión de empresa prevista en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, como de la existencia por parte del empresario/a saliente de otras contratas ajenas a la que es objeto de subrogación.

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

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

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

Artículo 42.- Supuestos de agrupación o división de contratas.

En los supuestos de división o agrupación de contratas se aplicarán en particular las siguientes reglas:

1.- En el supuesto de que una o varias contratas cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquel personal que hubiera realizado su trabajo en la entidad o empresa saliente en las concretas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, con un período mínimo de los cuatro últimos meses, sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo, y todo ello aun cuando con anterioridad hubiesen trabajado en otras zonas, contratas o servicios distintos.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

Se subrogará asimismo el personal que se encuentre en los supuestos b) a e), ambos inclusive, del apartado 2º del artículo 41 y que hayan realizado su trabajo en las zonas, divisiones o servicios resultantes.

2.- En el caso de que distintas contratas, servicios, zonas o divisiones de aquéllas se agrupen en una o varias, la subrogación de personal operará respecto de todos aquellos integrantes de la plantilla que, con independencia de la modalidad de su contrato de trabajo, hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas con un tiempo mínimo de los cuatro meses anteriores, y todo ello aún cuando con anterioridad hubieran prestado servicios en distintas contratas, zonas o servicios.

Se subrogará asimismo el personal que se encuentre en los supuestos b) a e), ambos inclusive, del apartado 2º del artículo 41 y que hayan prestado sus servicios en las contratas, zonas, divisiones o servicios agrupados.

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

Artículo 43.- Documentos a facilitar por la saliente a la entrante.

1.- Para la tramitación de la subrogación la empresa o entidad saliente deberá suministrar a la entrante relación de personal, en formato electrónico de hoja de cálculo según el modelo especificado en el Anexo I Convenio colectivo estatal del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, siendo la regulación del presente Convenio complementaria de la del Convenio general, en la que se detalle: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, vacaciones, días de asuntos propios ya disfrutados y justificación de otras licencias retribuidas y cualquier modificación de estos datos que se haya producido en los cuatro meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del período de mandato si el integrante de la plantilla es representante sindical y fecha de disfrute de sus vacaciones.

2.- Asimismo, a efectos de comprobación de retribuciones, jornada, tipo de contrato, situación de IT y otros extremos de relevancia para la gestión de la subrogación, la empresa o entidad saliente tendrá que facilitar a la entrante los siguientes documentos, dejando constancia suficiente de su recepción:

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

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

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

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

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

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

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

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

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

c) El personal que no hubiera disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutará con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del periodo que a ella corresponda, ya que el abono del otro periodo corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

d) El personal que, con ocasión de la subrogación, hubiese disfrutado con la empresa saliente un periodo de vacaciones superior al que le correspondería por la parte de año trabajado en la misma, se le descontará de la liquidación el exceso disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad que corresponda. La empresa entrante habrá de permitir el disfrute del periodo vacacional que a cada integrante de la plantilla le quedara pendiente de disfrutar, y en todo caso deberá abonar al mismo lo que le correspondería proporcionalmente percibir por el tiempo en que preste servicios para la misma, sin que pueda sustituir tal abono por un disfrute mayor de vacaciones.

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. Economía del lenguaje.

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA .

Procedimiento relativo a las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, al amparo de lo establecido en el Art. 34 apartado 8º del Estatuto de los Trabajadores.

1-. Objeto.

El presente Procedimiento tiene por objeto regular el ejercicio, trámite y resolución de las solicitudes realizadas por las personas trabajadoras relativas a las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, al amparo de lo establecido en el Art. 34 apartado 8º del Estatuto de los Trabajadores.

2-. Garantías del procedimiento.

Con el presente procedimiento se pretende garantizar por las partes firmantes del convenio determinados criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre las personas trabajadoras de uno y otro sexo

3-. Procedimiento.

3.1. La persona trabajadora que pretenda solicitar la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, para hacer

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, al amparo de lo establecido en el art. 34 apartado 8º del Estatuto de los Trabajadores, deberá hacerlo a través de solicitud escrita, en el que se establezca de manera clara e inequívoca:

- a) La pretensión de la solicitud, así como su justificación o causa que la motiva, de manera razonada y,
- b) El tiempo por el que se solicita la misma.

La persona trabajadora deberá acreditar documentalmente los hechos en que basa su solicitud de cambio o adaptación.

3.2. Una vez recibida la solicitud por parte de la empresa, se abrirá un periodo de negociación entre la empresa y la persona trabajadora durante un plazo máximo de 30 días.

3.3. Una vez finalizado el plazo de negociación previsto en el apartado anterior, la empresa deberá contestar por escrito a la persona trabajadora en el plazo de 15 días hábiles, comunicando una de las siguientes tres respuestas posibles:

- a)-La aceptación de la solicitud presentada por la persona trabajadora.
- b)-La denegación de la solicitud presentada por la persona trabajadora, pero planteando una propuesta alternativa que a entender de la empresa posibilita las necesidades de conciliación de la persona trabajadora.
- c)-La denegación de la solicitud presentada por la persona trabajadora, manifestando su negativa al ejercicio de la propuesta planteada por la persona trabajadora

3.4. En los supuestos en los que la contestación de la empresa sea la denegación de la solicitud presentada por la persona trabajadora, pero planteando una propuesta alternativa que a entender de la empresa posibilita las necesidades de conciliación de la persona trabajadora, esta dispondrá del plazo de 15 días hábiles para aceptar o rechazar, por escrito, la propuesta alternativa planteada por la empresa.

3.5. Con el fin de garantizarse por las partes firmantes del convenio los criterios que, a su vez, garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre las personas trabajadoras que de uno y otro sexo, en las respuestas denegatorias que puedan plantearse por la empresa, se establecen, a modo de ejemplo, como causas o razones objetivas que justifican tal denegación o rechazo de las solicitudes, las siguientes:

3.5.1. Cuando la persona trabajadora que haya solicitado el cambio o adaptación forme parte de un grupo o equipo de trabajo, que sea vea perjudicado o afectado negativamente, en cualquier ámbito y/o nivel productivo u organizativo.

3.5.2. Cuando la persona trabajadora que haya solicitado el cambio o adaptación preste sus servicios en un centro de trabajo, instalación o lugar de trabajo que sólo permanezca abierta durante determinadas franjas horarias de inicio y finalización de los servicios prestados a los clientes.

3.5.3. Cuando el cambio o adaptación solicitado por la persona trabajadora pueda perjudicar la buena marcha o continuidad del servicio o actividad y en su caso, cuando pueda poner en peligro los compromisos obligacionales asumidos con el cliente.

3.5.4. Cuando el cambio o adaptación solicitado por la persona trabajadora pueda perjudicar a otro u otras personas trabajadoras al verse afectados en sus condiciones si la empresa acepta la solicitud. En estos casos, la persona que pueda verse afectada tendrá derecho a audiencia previa, con carácter previo a que la empresa adopte la decisión definitiva.

3.5.5. Cuando el cambio o adaptación solicitado por la persona trabajadora respecto a la forma de prestación sea incompatible con el objeto y naturaleza de su puesto de trabajo o distorsione tal manera la forma de su desempeño que le haga perder su finalidad; o, en su caso, contravenga lo establecido en el convenio colectivo en cualquiera de sus materias.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

3.5.6. Cuando la persona que solicite el cambio o adaptación no haya acreditado suficientemente la justificación o razones en la que hace sustentar su petición.

3.5.7. Y en general, cuando el cambio o adaptación solicitado por la persona trabajador no sea razonable y proporcionada en relación a sus necesidades, respecto a las necesidades organizativas y productivas de la empresa.

Las razones y causas denegatorias anteriormente expuestas se indican, por las partes negociadoras del convenio, a efectos meramente enunciativos, y por tanto, no son excluyentes o limitativas de cualesquiera otras respuestas que puedan invocarse por la empresa, en un sentido similar o asimilable a las mismas.

4. Impugnación judicial.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido al efecto.

5. Reversibilidad de la adaptación.

5.1. La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado.

5.2. También se podrá producir el regreso a la jornada o modalidad contractual anterior de la persona trabajadora cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiera transcurrido el periodo previsto.

6. Compatibilidad con otros derechos establecidos en el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Todo lo dispuesto en el presente procedimiento se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores.

7. Modificación legal o normativa.

El presente procedimiento se articula en base a la remisión normativa a la negociación colectiva, efectuada a través del Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo. Si dicha norma sufriera de cambios, o fuera objeto de derogación total o parcial, ambas partes, se comprometen a adaptar la presente disposición a la legislación y/o normativa vigente en tal momento.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA Horas adicionales.

Las horas trabajadas que superen o sobrepasen la jornada de trabajo establecida en el artículo 26 del Convenio Colectivo, pero que no superen o sobrepasen la jornada máxima legal establecida en el artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores, computado todo ello anualmente, tendrán la consideración de horas adicionales.

Estas horas adicionales se retribuirán por hora efectiva de trabajo con el mismo importe que las horas extraordinarias, (y con indicación en nómina bajo el concepto ATD) y su realización será, en todo caso, voluntaria para la persona trabajadora.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. Anexos.

Los Anexos que se unen y forman parte del presente Convenio Colectivo forman parte integrante e inseparable del mismo y tienen, por tanto, la misma fuerza de obligar.

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio General del sector, o norma que lo sustituya y demás disposiciones de general aplicación.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

El plus de mercadillo se establece con una previsión respecto del tiempo de limpieza de mercadillo de un mínimo de dos horas, dos horas resultante de la acumulación de 20 minutos diarios de lunes a sábado.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

DISPOSICIÓN FINAL

El presente c.c. de la empresa Cespa S.A. sustituye íntegramente al anterior Convenio Colectivo.

En lo no previsto en él se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, publicado en el Boletín Oficial del Estado del 30 de julio de 2013.

ANEXO: TABLAS SALARIALES DEFINITIVA 2020

TABLA DEFINITIVA 2020

TABLA DEFINITIVA 2020 Convenio Colectivo de la Empresa CESPA S.A. y sus trabajadores en el centro de Trabajo de Alázar de San Juan (Ciudad Real) PARA LA ACTIVIDAD DE LIMPIEZA PÚBLICA VIARIA, RIEGOS, RECOGIDA DE BASURAS, LIMPIEZA Y CONSERVACIÓN DE ALCANTARILLADO Y LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO COMPLEMENTARIO DE ZONAS VERDES																
CATEGORÍAS	Salario Base	Tóxico	Nocturnidad	Paga Extra	Plus Transporte	ATD	Plus Mant. De Máquinas	Plus Manejo Máquina	Plus Poda	Plus Limpieza Imbornales	Festivo	Plus Exceso Trab. Navidad/Carnaval/Ferias	Plus Distancia	Plus Llamada 2 Sábado/Domingo/Festivo (trabaja)	Plus Llamada 1 Feria/Nochebuena/Reyes	Bolsa de Vacaciones
Nivel III (Encarzado)	1.031,64 €	6,82 €	6,82 €	1.031,64 €	18,96 €	9,05 €					26,77 €	15,05 €	0,38 €	18,96 €	23,43 €	250,16 €
Nivel III (Canalari)	1.023,43 €	6,74 €	6,74 €	1.023,43 €	18,96 €	9,05 €					26,77 €	15,05 €	0,38 €	18,96 €	23,43 €	250,16 €
Nivel IV (Conductor)	1.013,03 €	6,68 €	6,68 €	1.013,03 €	18,96 €	9,05 €	1,94 €	1,12 €			26,77 €	15,05 €	0,38 €	18,96 €	23,43 €	250,16 €
Nivel IV (Oficial 3ª)	996,30 €	6,58 €	6,58 €	996,30 €	18,96 €	9,05 €	1,94 €	1,12 €	1,67 €		26,77 €	15,05 €	0,38 €	18,96 €	23,43 €	250,16 €
Nivel V (Peón)	988,35 €	6,52 €	6,52 €	988,35 €	18,96 €	9,05 €				1,67 €	26,77 €	15,05 €	0,38 €	18,96 €	23,43 €	250,16 €
MULTIPLIO	12	Día trabajado	Día trabajado	3	11	Hora trabajada	Día trabajado	Día trabajado	Día trabajado	Día trabajado	Día trabajado	Día trabajado	Por Km	Día trabajado	Día trabajado	1

Anuncio número 792

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>