

administración autonómica

DIRECCIONES PROVINCIALES

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO CIUDAD REAL

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa CESPAS, S.A. para el servicio de limpieza viaria y mantenimiento eléctrico de Almadén para los años 2018-2020, de la provincia de Ciudad Real, presentado a través de medios electrónicos con fecha 15 de mayo de 2018, mediante el Registro de acuerdos y Convenios Colectivos de trabajo (REGCON), por don Antonio Sánchez-Carnerero Fernández-Arroyo, autorizado por la Comisión Negociadora del citado Convenio, integrada por representantes de la parte empresarial y por parte social a través del Comité de Empresa; 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 y acuerdos Colectivos de Trabajo (B.O.E. del 12 de junio), 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 81/2015, de 14 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 Dirección Provincial de Economía, Empresas y Empleo.

Acuerda:

1º.- ordenar el registro y la inscripción del texto del Convenio Colectivo de la empresa CESPAS, S.A. para el servicio de limpieza viaria y mantenimiento eléctrico de Almadén para los años 2018-2020, de la provincia de Ciudad Real, en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de esta Dirección Provincial, siendo su código 13001232012003, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Director Provincial, Agustín Espinosa Romero.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CESPAS, S. A., PARA EL SERVICIO DE LIMPIEZA VIARIA Y MANTENIMIENTO ELÉCTRICO DE ALMADÉN

En Almadén siendo las 16,00 horas del día 4 de abril del 2018 se reúnen las personas que a continuación se relacionan todas ellas debidamente legitimadas y acuerdan lo siguiente:

Parte empresarial:

Don José Antonio Gallardo Cubero.

Don Víctor De Ancos Viñas.

Don Francisco J Moro Cantos.

Don Crescencio Sánchez Clemente.

Parte Social:

Don Alejandro Jiménez Martínez (CC.OO.)

Don Antonio Sánchez-Carnerero Fernández Arroyo (CC.OO).

Don Antonio Aparicio Zarco (delegado de personal CCOO).

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.

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 1/1995 de 24 de marzo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante Estatuto de los Trabajadores).

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CESP, S. A., PARA EL SERVICIO DE LIMPIEZA VIARIA Y MANTENIMIENTO ELÉCTRICO DE ALMADÉN PARA LOS AÑOS 2018 AL 2020

TITULO I
ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1º.- Determinación de las partes que conciertan el Convenio Colectivo.

El presente Convenio Colectivo se suscribe de una parte, por la Dirección de la Empresa Compañía Española de Servicios Públicos Auxiliares, S.A. (CESPA, S.A.) y por otra, por el Comité de Empresa o representación legal de los trabajadores correspondiente a la contrata o concesión de los servicios públicos de Almadén.

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.

Artículo 2º.- 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 Públicos Auxiliares, S.A. (CESPA S.A.), cualquiera que sea su modalidad de contrato, afecto al servicio de limpieza viaria y mantenimiento eléctrico en la población de Almadén.

Artículo 3º.- Ámbito temporal y denuncia.

El presente Convenio tendrá una vigencia de 3 años, es decir, desde el día 1 de enero de 2018 hasta el día 31 de diciembre de 2020.

En todo caso, el convenio quedará automáticamente denunciado a partir del 31 de diciembre de 2020. El presente convenio colectivo mantendrá su vigencia por tiempo indefinido hasta la firma del siguiente convenio.

TITULO II
COMISIÓN MIXTA PARITARIA

Artículo 4º.- 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 un miembro de cada una de las partes, esto es, Dirección de la Empresa (1 miembro) y Representación Legal de los Trabajadores (1 miembro). 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 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.

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.

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 Almadén

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 vengán 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.

De conformidad a lo establecido en el 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 Paritaria.

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.

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 encuentran regulados en los acuerdos sobre solución autónoma de conflictos (sistema extrajudicial), vigentes.

TITULO III

PROCEDIMIENTO extrajudicial de solución de conflictos

Artículo 5º.- 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 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.
- 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.

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.

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, las partes firmantes se reunirán con objeto de solventar el problema planteado, manteniendo inalterable el resto del contenido del convenio.

TITULO V RETRIBUCIÓN

Artículo 8º- 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 los Anexos número 1 tabla salarial provisional del año 2018 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 vengán 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:

Salario Base.

Plus Convenio.

Pluses tóxicos, penosos o peligrosos y administración.

Pagas extraordinarias.

Plus asistencia.

Plus festivo y domingo mensual.

Plus disponibilidad, plus barredora, plus especialización para personal de mantenimiento eléctrico, Plus nocturnidad, etc.

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.

Artículo 9º.- Revisión Salarial.

Para el año 2018 las tablas salariales se revisaran según el IPC real del año 2018 publicado por el I.N.E, anticipando a cuenta convenio el 1,2 % sobre las tablas salariales definitivas del año 2017. Si el IPC real del año 2018 no excede del 1,2 %, las tablas salariales provisionales del 2018 serán definitivas.

En el supuesto de que el IPC real, publicados por el I.N.E. registrase un incremento anual en el año 2018, superior al 1,2 por ciento, se efectuará una revisión salarial, de los salarios correspondientes al año 2018, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra.

Para el año 2019 las tablas salariales se revisaran según el IPC real del año 2019 publicado por el I.N.E, anticipando a cuenta convenio el 1,2 % sobre las tablas salariales definitivas del año 2018. Si el IPC real del año 2019 no excede del 1,2 %, las tablas salariales provisionales del 2019 serán definitivas.

En el supuesto de que el IPC real, publicados por el I.N.E. registrase un incremento anual en el año 2019, superior al 1,2 por ciento, se efectuará una revisión salarial, de los salarios correspondientes al año 2019, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra.

Para el año 2020 se aplicará también lo dispuesto en los párrafos anteriores.

Artículo 10º.- 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 11º.- .-Pluses tóxicos, penosos o peligrosos y administración.

A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas se les abonará una bonificación del 20% sobre el salario base. Si estas labores se efectúan durante un período superior a 60 minutos por jornada, sin exceder de media jornada, la bonificación se reducirá al 15%.

Artículo 12º.- 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 en el mes de diciembre del año de su devengo. El devengo de las pagas extraordinarias se realizará semestralmente excepto la paga de Beneficios, cuyo devengo tendrá lugar desde el primero de enero al 31 de diciembre.

Artículo 13º - Plus convenio.

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán un plus convenio en la cuantía que se especifica en las tablas salariales anexas.

Artículo 14º- Plus festivos y domingos mensual.

Los trabajadores percibirán la cuantía anual establecida en la tabla salarial anexa, que se percibirá prorrateada en 12 pagas, en compensación por todos los domingos y festivos que pudieran trabajar al cabo del año. Por ello, se establecerá un cuadrante de rotaciones con el objeto de que todos los trabajadores afectados por el presente convenio trabajen el mismo número de domingos y festivos al cabo del año.

Artículo 15º - Plus de asistencia.

Se denomina así la cantidad que recibe el trabajador como consecuencia de su asistencia al trabajo, devengándose por jornada efectivamente trabajada y consistirá en una cantidad que se establece para distintas categorías en las tablas salariales anexas.

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.

Artículo 16º Otros Pluses.

a)- Plus barredora.

Los trabajadores, con categoría profesional de Peón, que realicen el servicio en la máquina barredora, percibirán por cada día que efectivamente realicen dichas labores, un plus cuya cuantía se refleja en la tabla salarial.

b)- Plus especialización para personal de mantenimiento eléctrico.

Todo el personal dedicado al mantenimiento eléctrico percibirá un plus de especialización en la cuantía que se especifica en las tablas salariales.

c)-Plus disponibilidad.

Todo el personal de mantenimiento eléctrico, percibirá un plus de disponibilidad que compensa la obligación de incorporarse para solventar cualquier emergencia que se produzca en el servicio.

Artículo 17º.- 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 25% del salario base por día efectivo de trabajo, sea cual sea la naturaleza de su contrato según la tabla salarial adjunta (anexo I).

JORNADA DE TRABAJO Y CONTRATACIÓN

Artículo 18º.- Jornada de trabajo y horario.

La Jornada laboral será de 38 horas de trabajo, 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 por acuerdo. Se dispondrá de 25 minutos diarios para tomar el bocadillo que será computado como tiempo efectivo de trabajo.

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 están fijados, de acuerdo con el servicio que se realiza, conforme a sus peculiares circunstancias, quedando establecidos en el calendario laboral.

La fijación y modificación de los horarios será competencia de la empresa, variando los mismos en función de las necesidades del servicio que se presta, respetando siempre la jornada semanal, todo ello de conformidad con lo establecido en el artículo 41 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Dadas las especiales características del servicio que se realiza, servicio público, los trabajadores, estarán obligados a prolongar su jornada laboral por el tiempo necesario hasta la finalización del trabajo determinado, compensando el exceso de jornada.

Contratación. El ingreso al trabajo se realizará de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en la legislación laboral vigente en el momento de efectuarse.

En todos los casos habrá que especificarse claramente las condiciones, duración, jornada laboral, etc., siendo visto por el Delegado de Personal, o en su caso, por un representante sindical si lo solicita el trabajador en el momento de recibir la copia básica.

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.

Cuando el contrato de duración determinada previsto en el apartado b) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores se concierte para atender circunstancias del servicio, acumulación de tareas, etc., la duración máxima de contrato será la que se dispone en el artículo 19 bis del Convenio General del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado. En caso de que se concierte por un período inferior, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

Artículo 19º.- 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 50% 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.

Dado el carácter público del servicio que se presta, se considerarán horas extraordinarias estructurales todas aquellas que se precisen para la finalización de los servicios, concretadas por la prolongación de tiempos que se realicen motivados bien sea por ausencias imprevistas, bien por procesos puntas de producción no habituales y otras situaciones estructurales derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trata, todo ello, al amparo de lo dispuesto en la orden de 1 de marzo de 1983, siendo su ejecución obligatoria para el trabajador.

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

Artículo 20º.- Calendario laboral.

Anualmente se elaborará un calendario laboral respetando el computo 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 21º.- 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

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.

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 22º. Grupos Profesionales.

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio estará integrado en los siguientes Grupos Profesionales, los grupos profesionales están enumerado en genero neutro, por razones de economía del lenguaje.

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:

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.

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 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. 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 1ª Eléctrico Son aquellos trabajadores que de forma habitual y permanente, realizan los trabajos de mantenimiento de instalaciones eléctricas, deben tener la titulación adecuada para el ejercicio de su trabajo.

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-Peón Barrendero: Trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en

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.

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

Los trabajadores podrán ser destinados a trabajos distintos a su especialidad durante las horas de la bolsa, siempre y cuando cumplan con los requisitos legales para el ejercicio de los mismos y se cumplan con las normas de prevención del grupo Ferrovial.

Los trabajos encomendado y para los que se emplee el uso de la bolsa de horas son obligatorios para el trabajador, especialmente aquellos que se desarrollen a causa de servicios extraordinarios por causa de la ferias y fiestas de Almadén.

Artículo 23º- Promoción Profesional.

Los siguientes puestos de trabajo o áreas funcionales serán de libre designación por la Empresa: Encargado.

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.

Plazo de inscripción.

Pruebas a realizar.

Observaciones.

Artículo 24º.- 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 es tos 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 25º.- Vacaciones.

Todos los trabajadores afectados por este convenio colectivo, disfrutarán de unas vacaciones anuales de treinta días naturales retribuidos a razón de salario base y pluses, excepto el plus de asistencia.

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.

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.

Las vacaciones anuales se disfrutarán se disfrutarán en un mínimo de dos períodos, debiendo ser uno de ellos de dos semanas naturales a disfrutar entre el 15 de junio y el 30 de septiembre, las vacaciones de verano son en un solo periodo.

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.

Artículo 26°.- Licencias y excedencias.

1 Licencias.-

El trabajador tendrá derecho con carácter general a todas las licencias recogidas en el Estatuto de los trabajadores y demás legislación vigente, siendo las recogidas en el presente Convenio las más habituales o aquellas en que se incrementa el número de días respecto a los dispuesto en la legislación.

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:

Por matrimonio del trabajador/a, 15 días naturales, a contar desde el día en que se contrae matrimonio o desde el posterior día si coincidiese en descanso del trabajador.

Por matrimonio de hijos o hermanos 1 día, ampliable a 2 cuando exista desplazamiento superior a 120 KM de la localidad del trabajador/a donde resida.

Por alumbramiento de la esposa 3 días, que se ampliarán a 4 si hay desplazamiento y a 5, si el desplazamiento es superior a 120 km. Se tendrá derecho al disfrute de la licencia en el caso de no concurrir situación de matrimonio y por simple reconocimiento oficial, con inscripción del hijo nacido.

Por muerte del cónyuge, hijos, padres de uno u otro cónyuge, abuelos, nietos o hermanos, 3 días que se ampliarán a 4 si hay desplazamiento y a 5, si el desplazamiento es superior a 120 km.

Por enfermedad grave de los familiares citados en el apartado anterior, 3 días que se ampliarán a 4 si hay desplazamiento y a 5, si el desplazamiento es superior a 120 km. Se considerará en todo caso enfermedad grave las intervenciones quirúrgicas que precisen anestesia general o anestesia epidural, u hospitalización.

Por traslado de su domicilio habitual, 1 día.

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

Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica acreditándolo con el justificante oficial facultativo.

Hasta 3 días cada año por asuntos personales, previa justificación.

1 día en caso de muerte de tío carnal o político, en caso de fallecimiento de un sobrino el trabajador tendrá derecho a disfrutar un día de asuntos propios, en caso de que haya disfrutado de los tres días del año de la solicitud, la empresa concederá un día de asuntos propios del año siguiente.

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.

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.

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, por razón de cargo público o por cualquier supuesto de excedencia forzosa previstos en la ley darán lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. 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.

La duración del contrato de trabajo no se verá alterada por la situación de excedencia forzosa del trabajador, y en el caso de llegar al término del contrato durante el transcurso de la misma se extinguirá dicho contrato, previa su denuncia o preaviso, salvo pacto en contrario.

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.

Grados de consanguinidad y afinidad.



Artículo 27º.- 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 Comisión paritaria. Mínimo una vez en verano y otra en invierno.

Los/las trabajadores/as tendrán derecho a la equipación aprobada por comité 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 28º.- 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 base de cotización del mes anterior 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.

En el caso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, la empresa garantizará, el 80% de la base de cotización del mes anterior desde el primer día de la baja, durante un máximo de noventa días.

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.

En caso de cambio normativo que suponga el cambio de los porcentajes cubiertos por la seguridad social o de la inclusión de conceptos no cotizables la comisión paritaria se reunirá con el fin de fijar los nuevos importes o porcentajes, o de la inclusión o no de los conceptos no cotizables de acuerdo a la normativa en vigor.

Artículo 29º.- 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 32.000 euros, 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.

TITULO XI

DERECHOS SINDICALES Y DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Artículo 32º.- Acción sindical.

Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal dispondrán las horas laborales legalmente previstas 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 y Delegados de Personal, podrán acumularse en favor de uno o varios de sus miembros, en cómputo anual, sin rebasar el máximo total. Los 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 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.

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

TITULO XII JUBILACIÓN

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

1.- Jubilación especial a los 64 años: Los/las trabajadores/as podrán jubilarse a la edad de 64 años, siempre y cuando reúnan los requisitos exigidos en las disposiciones de la Ley de Seguridad Social, obligándose la Empresa a contratar a otro trabajador. La Empresa respetará siempre todas las decisiones de sus trabajadores de 64 años, respecto a su propia jubilación en los términos antes citados.

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.

2-. 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 del artículo 166.2 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 el derecho 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.

La empresa 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, 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 por la Ley 40/2007, así como por la legislación que los sustituya o modifique.

TITULO XIII

IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

Artículo 37º. 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.

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.- 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 38º -. Acoso en el trabajo.

Todo los trabajadores de CESPAT 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 CESPAT 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.

TITULO XIV FORMACIÓN

Artículo 39º-. 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 CESPAT, 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

Artículo 40º. 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 41º-. 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.

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.

**TITULO XVI
SUBROGACION**

Artículo 42.- Subrogación del personal.

Se estará a lo dispuesto en el Convenio general del Sector por lo que se transcribe el mismo a los solos efectos informativos:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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.

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

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

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

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

En particular, la subrogación de personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de sustitución de 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.

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

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

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.

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.

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 aún cuando con anterioridad hubiesen trabajado en otras zonas, contratas o servicios distintos.

Se subrogará asimismo el personal que se encuentre en los supuestos b) a e), ambos inclusive, del apartado 2º del artículo 50 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 50 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.

Se estará a lo dispuesto en el Convenio general del Sector por lo que se transcribe el mismo a los solos efectos informativos:

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

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

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.

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

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

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

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

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

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

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

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

c) El personal que no hubiera disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutará con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del 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.

Artículo 44.- Reversión del Servicio al Ayuntamiento de Almadén.

Dado que el servicio de limpieza viaria y mantenimiento eléctrico de Almadén originariamente era prestado con medios humanos del Ayuntamiento de Almadén y que dichos trabajadores fueron subrogados o contratados por la empresa adjudicataria del Servicio en sus mismas condiciones, en caso de que se produzca la reversión del servicio o servicios al Ayuntamiento de Almadén las partes firmante del presente Convenio Instarán al Ayuntamiento de Almadén para que este proceda a subrogarse en los contratos de los trabajadores en las condiciones que señala el presente Convenio.

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.

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 adaptación del sistema de clasificación profesional a grupos profesionales.

Conforme a lo establecido en la disposición adicional novena del Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medida urgentes para la reforma del mercado laboral, en el plazo de un año desde su entrada en vigor los convenios colectivos deberán adaptar sus sistema de clasificación profesional al nuevo marco jurídico previsto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

A tal fin, y de manera automática con la suscripción del presente convenio colectivo se realizará, en base a las referidas exigencias normativas, la adscripción de los trabajadores del anterior sistema de clasificación por Grupos Profesionales y Categorías Profesionales al nuevo basado en Grupos Profesionales, áreas funcionales y especialidades profesionales, de la siguiente manera:

1-. Las antiguas categorías de, Encargado, pasará a ser consideradas como áreas funcionales y/o especialidades profesionales del Grupo Profesional I de Mandos.

2-. Las antiguas categorías de Conductor, Oficial Electricista, y Barrendero. pasarán a ser consideradas como áreas funcionales y/o especialidades profesionales del Grupo Profesional 2 de Operarios

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 I

TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2017

(tablas salariales a tener en cuenta para calcular las tablas salariales del año 2018)

Puestos	Meses	Pagas	Salario Base	Plus Convenio	Complemento personal	Plus Asistencia	Plus Serv. Compartido	Plus Festivo	Plus Disponibilidad	Plus Especialización	Paga extra Junio	Paga extra Navidad	Paga extra Beneficios
Encargado	12	3	1.006,78 euros	55,04 euros	804,37 euros	6,42 euros					1.061,82 euros	1.061,82 euros	242,04 euros
Barrendero	12	3	844,19 euros	55,04 euros		6,42 euros	39,98 euros	75,52 euros			899,23 euros	899,23 euros	415,00 euros
Oficial 1ª Conductor	12	3	899,25 euros	55,04 euros		6,42 euros		75,52 euros			954,29 euros	954,29 euros	445,29 euros
Oficial 1ª Eléctrico	12	3	899,25 euros	55,04 euros		6,42 euros			209,34 euros	104,62 euros	954,29 euros	954,29 euros	359,45 euros

TABLA SALARIAL PROVISIONAL 2018

Puestos	Meses	Pagas	Salario Base	Plus Convenio	Complemento personal	Plus Asistencia	Plus Serv. Compartido	Plus Festivo	Plus Disponibilidad	Plus Especialización	Paga extra Junio	Paga extra Navidad	Paga extra Beneficios
Encargado	12	3	1.018,86 euros	55,70 euros	814,02 euros	6,50 euros					1.074,56 euros	1.074,56 euros	244,94 euros
Barrendero	12	3	854,32 euros	55,70 euros		6,50 euros	40,46 euros	76,43 euros			910,02 euros	910,02 euros	419,98 euros
Oficial 1ª conductor	12	3	910,04 euros	55,70 euros		6,50 euros		76,43 euros			965,74 euros	965,74 euros	450,63 euros
Oficial 1ª Eléctrico	12	3	910,04 euros	55,70 euros		6,50 euros			211,85 euros	105,88 euros	965,74 euros	965,74 euros	363,76 euros

Anuncio número 1813

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.