



# BOLETÍN OFICIAL

DE LA PROVINCIA  
DE GUADALAJARA

 949 88 75 72



Administración: Excm. Diputación Provincial.  
Pza. Moreno, N.º 10.



Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL  
Director: Jaime Celada López

BOP de Guadalajara, nº. 108, fecha: miércoles, 06 de Junio de 2018

## ADMON. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE CESPAS, S.A., PUEBLOS DE  
GUADALAJARA (2016-2019)

**1769**

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la Empresa “Compañía Española de Servicios Públicos Auxiliares, S.A. (CESPA, S.A.) Pueblos de Guadalajara” (código 19001162012003), para el periodo 2016-2019, con vigencia desde el día 1 de Enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2019, que tuvo entrada el 21 de Septiembre de 2017 y subsanado con fechas: 20 de Marzo de 2018, 5 de Abril de 2018 y 30 de mayo de 2018, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en 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; en 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, y en el resto de normativa aplicable.

ACUERDO:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos



de Trabajo de la Dirección Provincial de Guadalajara de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

Segundo.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara.

EL DIRECTOR PROVINCIAL P.S.(Art. 14 Decreto 81/2015, de 14/07/2015, DOCM16/07/2015), Secretario Provincial, JOSE MARIA LOPEZ ORTEGA

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE SERVICIOS PUBLICOS AUXILIARES, S.A. (CESPA, S.A.)”, PUEBLOS DE GUADALAJARA PARA LOS AÑOS 2016-2019.

En Guadalajara a 28 de agosto de 2017, se reúnen en las oficinas de la empresa, los siguientes intervinientes:

PARTE EMPRESARIAL:

José Antonio Gallardo Cubero.

Víctor de Ancos Viñas.

Francisco J. Moro Cantos

Jaime Sanz Tejedor.

PARTE SOCIAL:

USO

Enrique Estrada Iglesias

Jesus Manuel Garrido Gonzalez

Oscar Morales Abaitua (Asesor)

UGT

David Lopez Bravo

Esther Soto Gastón (Asesora)

CCOO

Nazaret Fernández López

Fátima Pacheco Pache (Asesora)



CSIF

Faustino Mateos

Luis Aybar (Asesor)

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).

## TÍTULO 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 correspondiente a los diferentes contratos de servicios de Recogida de Residuos y Limpieza Viaria que conforman la explotación de Pueblos de Guadalajara.

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 de trabajo afecta a la plantilla de la empresa CESPA S.A. Pueblos

Guadalajara, en los servicios de Recogida de Residuos de la Mancomunidad Vega del Henares, Manc. Tajo-Guadiela, Manc. Villas Alcarreñas, Manc. Alcarria Alta, Manc. Cimasol, Manc. La Alcarria, Urbanización Nueva Sierra de Altomira, Ayto. de Atienza, Ayto. de Sigüenza, Manc. Campiña Alta, Ayto. de Uceda y Mancomunidad Dos Campiñas; así como los contratos de limpieza viaria con Ayto. de Chiloeches, Ayto. de Alovera y Ayto. de Quer, y cualquier Mancomunidad, Corporación Local o Ayuntamiento que se añada a estos contratos.

Consiguientemente por ambas partes, se excluye expresamente la aplicación del presente convenio al personal que preste sus servicios para la Empresa en los Servicios Públicos de Limpieza Pública Viaria y Recogida de Residuos del Excmo. Ayuntamiento del Municipio de Guadalajara Capital.

Artículo 3º.- Ámbito temporal y denuncia.

El presente Convenio tendrá una vigencia de 4 años, es decir, desde el día 1 de Enero de 2016 hasta el día 31 de diciembre de 2019, entrando en vigor el día de su



firma.

En todo caso, el convenio quedará automáticamente denunciado a partir del 31 de Diciembre de 2019, viniendo obligadas las dos partes a constituir la comisión negociadora en un plazo máximo de un mes.

## TITULO II

### COMISIÓN MIXTA PARITARIA

Artículo 4º.- Comisión Mixta Paritaria.

4.1.- Constitución de la Comisión Mixta. Las partes firmantes del presente texto 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 y de las Trabajadoras 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 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/as asesores/as 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, la alternancia se producirá en años naturales.

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 sitas en la Calle Nitra, número 3-Nave B de Guadalajara.

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 una pluralidad de trabajadores/as, o en las que la interpretación objeto de la divergencia, afecte a intereses supra personales.

Una vez notificada a la Comisión mixta la correspondiente controversia por parte de la persona o personas interesadas, ésta deberá emitir el preceptivo dictamen al respecto.

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.

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

#### 4.4. -. Procedimiento Especial.

Durante la vigencia del Convenio Colectivo y para el caso de que se produzca una reducción económica del canon de alguna de las concesiones (de los servicios públicos de Limpieza Viaria y Recogida de Residuos objeto de las contrataciones de los municipios y Mancomunidades) por decisión de los diferentes clientes que origine o determine la posibilidad de efectuar uno o varios despidos colectivos por causas económicas, ambas partes vendrán obligadas, con carácter previo a la adopción de cualquier decisión encaminada a tal fin, a mantener un trámite de consultas en el seno de la Comisión Mixta, por un periodo de 7 días, que deberá finalizar con la emisión de un dictamen de la Comisión de carácter no vinculante, que habrá de contener uno de los siguientes dos resultados o pronunciamientos: "concluido con acuerdo" o "concluido sin acuerdo".

Durante tal periodo de consultas las partes signatarias del Convenio se comprometen a intentar buscar de buena fe soluciones que beneficie a ambas partes, recurriendo en la medida de lo posible a mecanismos diferentes al despido colectivo que preserven los recursos humanos de los diferentes contratos, pero que permitan, en cualquier caso, la adaptación de las condiciones de trabajo a las circunstancias concretas que atraviese la empresa en el marco de las diferentes contrataciones.

En este sentido, la Comisión Mixta, podrá tener en cuenta y analizará, durante el trámite de consultas, la posible aplicación de las alternativas o mecanismos de flexibilidad interna y externa que a continuación se relacionan, sin carácter limitativo o excluyente de otros que puedan igualmente contemplarse, en su momento, en los correspondientes análisis y estudios que eventualmente se puedan producir en el seno de la Comisión:

- Adscripción voluntaria de los/as trabajadores/as a las medidas de reajuste.
- Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de carácter colectivo (jornada, salario, etc.)
- Recolocaciones en otras contrataciones de la Empresa.
- Suspensiones temporales colectivas de contrato de trabajo.
- Inaplicación de condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo, artículo 82 apartado 3º del Estatuto de los Trabajadores.



El presente procedimiento especial de la comisión se establece sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente.

### 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 85.3 e) 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, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de dicho organismo, como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial, a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Con esta adhesión, las partes firmantes del Convenio acuerdan la resolución de conflictos laborales que afectan a trabajadores/as 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 6º.- 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/as trabajadores/as.
- 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.
- h) Además de las anteriores, las materias que puedan venir establecidas en la normativa vigente en cada momento.

2-. En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de limpieza pública viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado y demás disposiciones de general aplicación, conforme a lo dispuesto en la Disposición Final del presente Convenio.

#### Artículo 7º.- 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.

#### Artículo 8º.- Compensación y absorción.

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas, respetándose todos los retribuciones más favorables a los marcados en este Convenio. Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de trabajo, lo podrán efectuar a las presentes condiciones, cuando consideradas las nuevas retribuciones en el cómputo anual superen las aquí establecidas. En caso contrario serán compensadas o absorbidas por estas últimas.





Artículo 9º-. Garantía “ Ad personam” .

Se respetarán las condiciones personales reconocidas expresamente que con carácter global excedan del Convenio, manteniéndose las mismas estrictamente “Ad personam”.

## TITULO V

### ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE LA ACTIVIDAD LABORAL.

#### CONTRATACIÓN. PRODUCTIVIDAD

Artículo 10º-. Organización, dirección y control del trabajo.

La organización del trabajo, con sujeción a lo previsto en el presente convenio colectivo y la legislación general vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

A tal fin, el/a trabajador/a se sujetará a las normas específicas de organización del trabajo que para la prestación de cada servicio concreto la empresa determine.

El/a trabajador/a estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección de la empresa o persona en quien éste delegue, dada la facultad exclusiva de la dirección de la empresa en la organización y control del trabajo.

En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe a la empresa la diligencia y la colaboración en el trabajo, y debe aceptar las órdenes e instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto por los usos y costumbres. Ambas partes se someterán en sus prestaciones a las exigencias de la buena fe. La representación legal de los/as trabajadores/as tendrá las facultades que tengan reconocidas legalmente.

Artículo 11º-. Contratación.

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales, sobre tipología, naturaleza, modalidad y clases de contratos, vigentes en cada momento.

Artículo 12º-. Contratos a tiempo parcial.

1-. La contratación de personal a tiempo parcial se ajustará a las normas legales generales que resulten de aplicación, debiendo figurar en el contrato de trabajo el número de horas anuales objeto del mismo.

Los/as trabajadores/as a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que el personal a tiempo completo. No obstante, cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos se disfrutarán de manera proporcional en función del tiempo trabajado, incluyendo todos los conceptos salariales o extrasalariales, como por ejemplo el plus transporte.



2.- Horas complementarias. La realización de horas complementarias debe figurar en los contratos de trabajo o pacto establecido al efecto. En caso que se pacte la realización de las mismas, el porcentaje de las mismas no podrá exceder del 60 por 100 de la jornada ordinaria contratada. El salario por hora complementaria será igual al de la hora ordinaria de trabajo.

El/a trabajador/a conocerá la realización de las horas complementarias con una antelación mínima de 24 horas.

Los/as trabajadores/as con contratos de tiempo parcial con jornada inferior a las diez horas semanales en cómputo anual no podrán realizar horas complementarias.

3.- Horas complementarias voluntarias. La empresa podrá ofrecer al personal con un contrato a tiempo parcial indefinido con jornada superior a diez horas semanales la posibilidad de realizar horas complementarias voluntarias hasta un máximo del 30% de sus horas ordinarias. Estas horas serán de carácter voluntario para el trabajador, por lo que su negativa a realizarlas no podrá ser sancionada, no computando las mismas para el límite establecido en el apartado 2 de este artículo. El precio de la hora complementaria voluntaria será igual al de la hora complementaria.

En todo caso, la suma de las horas ordinarias, complementarias y complementarias voluntarias no podrá exceder de límite legal del trabajo a tiempo parcial establecido legalmente.

4.- El personal que preste servicios parcialmente, tendrá preferencia en igualdad de condiciones para cubrir las vacantes que se produzcan. Todo ello, con absoluto respeto y cumplimiento de las normas específicas en la materia previstas en el presente convenio. Para ello, se creará una bolsa que comprenda a todo el personal contratado a tiempo parcial, siendo el criterio de ordenación de la bolsa los/as trabajadores/as que hayan sufrido reducciones de jornada, priorizando de mayor a menor reducción.

Artículo 13º-. Contratos de duración determinada para la realización de una obra o servicio determinados.

Los contratos de duración determinada para la realización de una obra o servicio determinados se ajustarán a las normas legales generales que resulten de aplicación. Conforme a lo establecido en el artículo 15 apartado 1º a) del Estatuto de los Trabajadores se establece, expresamente, que este tipo de contratos de trabajo podrán tener, en cada momento, la duración que venga establecida en la normativa y legislación vigente y en su caso, en el Convenio Colectivo Estatal General del Sector de Limpieza Pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado.

Artículo 14º-. Contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado,



acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, se ajustará a las normas legales generales que resulten de aplicación. Conforme a lo establecido en el artículo 15 apartado

1º b) del Estatuto de los Trabajadores se establece, expresamente, que este tipo de contratos de trabajo podrán tener, en cada momento, la duración máxima que venga establecida en la normativa y legislación vigente y en su caso, en el Convenio Colectivo Estatal General del Sector de Limpieza Pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado.

Artículo 15º.- Ahorro de costes en reparación de vehículos, maquinaria, herramientas y utensilios de trabajo.

El/a trabajador/a está obligado/a a cumplir con las obligaciones que le son propias como el cuidado y limpieza de las máquinas, vehículos, herramientas, etc. que se le asignen durante su jornada de trabajo.

Las partes signatarias del presente convenio se comprometen a fomentar entre la plantilla la necesidad de que se haga una utilización o uso responsable y profesional de todo tipo de vehículos, maquinaria, herramientas y utensilios de trabajo, con el propósito de disminuir los altos costes económicos que suponen anualmente las reparaciones y pérdidas del referido material de empresa por un uso indebido, inadecuado o incorrecto.

A tal fin, ambas partes se comprometen a reunirse periódicamente para buscar soluciones a este respecto. Para este fin la empresa informará al comité de los costes anuales de mantenimiento en cada uno de los ejercicios en vigor.

## TITULO VI

### RETRIBUCIÓN

Artículo 16º.- Estructura Salarial y tablas salariales.

1-. Las retribuciones del personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, estarán distribuidas entre el Salario Base y en su caso los complementos o pluses. Cada grupo profesional tendrá el mismo salario base y pluses, salvo el Plus Especialidad profesional, que se devengará en función del trabajo desempeñado Las Tablas Económicas o Salariales que se fijan serán las que se expresan en los Anexos nº 1 y nº 2 del presente convenio colectivo; las cuales, están referidas a jornadas a tiempo completo. Para jornadas a tiempo parcial se aplicará la parte proporcional.

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/as trabajadores/as, 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.

El día de pago será el último día hábil de cada mes o el anterior, si éste fuese sábado, domingo o víspera de festivo.

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

#### CONCEPTOS SALARIALES.

- Salario Base.
- Antigüedad.
- Plus Tóxico.
- Plus especialidad profesional.
- Plus turnicidad.
- Plus absentismo.
- Nocturnidad
- Plus ad personam
- Pagas Extraordinarias
- Ayudas Sociales.

#### CONCEPTOS EXTRASALARIALES:

- Plus Transporte (art 19)
- Salidas, dietas, viajes. (art 24)

Artículo 17º-. Revisión Salarial.

Se establecen los siguientes incrementos fijos salariales para los años 2016, 2017, 2018 y 2019:

Para el año 2016: 1,6%.

- Para todos los conceptos salariales, excepto para el Plus Ad Personam.
- Este incremento para este año no será acumulable.

Para el año 2017: 1%, para todos los conceptos salariales con cláusula de revisión al IPC real, por lo que si éste fuese superior, se aplicaría el más favorable de los dos, este segundo caso no sería de aplicación al Plus Ad Personam.

Para el año 2018: 1%. Con revisión al I.P.C. Real si este fuese superior



Para el año 2019: 1%. Con revisión al I.P.C. Real si este fuese superior

Las revisiones salariales pactadas se practicarán sobre los conceptos salariales y extrasalariales, recogidos en los Anexos nº 1 y nº 2;

Los conceptos salariales y extrasalariales se incrementarán anualmente una vez regularizados los del año anterior.

#### Artículo 18º.- Plus Tóxico

A todos/as los/las trabajadores/as mayores de 18 años de la empresa (exceptuando el personal de oficinas - Auxiliar Administrativo y 1º Oficial Administrativo), dada la especial penosidad, toxicidad o peligrosidad que la actividad de la Empresa conlleva, se les abonará un plus salarial en 12 pagas cuyo importe figura en las tablas anexas. Dicho plus se incrementará según lo especificado en el artículo 17º del presente convenio.

#### Artículo 19º.- Plus Transporte.

Todos los/las trabajadores/as de la Empresa percibirán un Plus de Transporte en 12 pagas cuyo importe figura en las tablas anexas. Este plus será extrasalarial. Para años sucesivos dicha cantidad no sufrirá los mismos incrementos especificados en el artículo 17º del presente convenio, quedando congelado su importe durante toda la vigencia del Convenio.

#### Artículo 20º.- Plus especialidad profesional

Todos los/as trabajadores/as recibirán un plus especialidad profesional en proporción a los días que hayan desarrollado cada una de las especialidades a lo largo del mes. En el caso de conductores/as que a la firma del convenio desarrollen funciones de peones, la empresa estará obligada a abonarles el plus de especialidad de conducción, teniendo preferencia para la realización de la especialidad de conductores/as en caso de que hubiese necesidad de cubrir esta especialidad, Este plus se recibirá en doce mensualidades. Para años sucesivos dicha cantidad sufrirá los mismos incrementos especificados en el artículo 17º del presente convenio.

#### Artículo 21º.- Trabajos nocturnos. (Nocturnidad).

El personal que trabaje entre las 22,00 horas y las 06,00 horas de la mañana, percibirá un plus diario por día real y efectivamente trabajado en el importe que figura en el Anexo nº 1. Plus sufrirá para años sucesivos los mismos incrementos especificados en el artículo 17º del presente convenio.

Se percibirá completo este Plus siempre que se realice un 20% de la jornada diaria en este horario, en caso de que la jornada se inicie antes de las 5,30 horas, se cobrará el 50% del plus. En caso de realizar menos del 20% se cobrará las horas nocturnas realmente realizadas, con las limitaciones horarias antes descritas.



#### Artículo 22°.- Antigüedad.

Los/las trabajadores/as percibirán un complemento personal de antigüedad, en las 14 pagas, devengado por trienios de servicios prestados a la empresa y será el equivalente al 5%, del Salario base mensual.

Su devengo comenzará de la siguiente manera:

Aquel personal que cumpla el trienio dentro del primer semestre del año, se les abonará con efectos de 1 de enero de dicho año.

Aquellos/as trabajadores/as que cumplan el trienio dentro del segundo semestre del año, se les abonará con efectos de 1 de julio de dicho año.

#### Artículo 23°.- Plus ad personam.

El plus "ad personam" garantiza que el trabajador mantiene la retribución que tenía antes de la aplicación del nuevo sistema de clasificación profesional pactado en el convenio para los años 2012 a 2015, por el que el trabajador percibe por este concepto la diferencia entre la retribución que tenía antes de la entrada en vigor el mencionado Convenio Colectivo y la retribución que le corresponda por la aplicación sistema de clasificación profesional y su repercusión en la nueva estructura salarial.

El complemento "ad personam" tiene carácter salarial, no compensable, ni absorbible e irrenunciable y es cotizable a la Seguridad Social. No obstante, este complemento se compensará y absorberá con el mayor salario que le corresponda al trabajador como consecuencia de la posible promoción profesional a niveles o grupos superiores que eventualmente pudieran tener lugar.

#### Artículo 24°.- Pagas extraordinarias.

Durante la vigencia del presente convenio, el personal afectado por el mismo percibirá 2 pagas extraordinarias, según el Anexo I- Tablas Salariales.

El devengo de las 2 pagas extraordinarias será de uno de enero a 30 de junio la paga de verano y de uno de julio a 31 de diciembre la paga de Navidad. El pago será el 15 de junio y 15 de diciembre.

#### Artículo 25°.- Salidas, dietas y viajes.

Todo el personal afectado en este convenio que por necesidades de la Empresa tengan que hacer viajes o desplazamientos, cobrarán dietas o medias dietas.

La dieta es para el/a trabajador/a que a las 22,00 horas no ha regresado a su casa por motivos de trabajo. Su importe será el que figure en el Anexo nº 2.

El precio del kilómetro en caso de que el/a trabajador/a este obligado al uso de su vehículo particular para el desarrollo de su trabajo será de 0,25€ km, siendo de 0,26€ km desde el día de la firma del Convenio.



## TITULO VII

## JORNADA DE TRABAJO

Artículo 26º.- Jornada de trabajo.

1.- La jornada de trabajo será para todo el personal de la Empresa de 35 horas semanales, a realizarse de lunes a sábados.

Los horarios de trabajo se establecerán por la empresa según necesidades del servicio y previa información y aprobación en su caso de la representación de los trabajadores, lo que será también necesario para su modificación. Para el personal que trabaje en turno de noche, las jornadas de trabajo correspondientes a los días 24 y 31 de diciembre serán de descanso, abonables y no recuperables.

Los 25 minutos de bocadillo, se computarán como tiempo realmente trabajado. El tiempo de bocadillo será disfrutado en el puesto de trabajo.

El personal que realizase jornada partida, dispondrá como mínimo de una hora y treinta minutos de duración para el tiempo de comida.

El personal adscrito a las áreas funcionales con responsabilidades o tareas de supervisión o control operativo (capataces, encargados/as, jefa/e de servicio) estará a disposición de la Empresa en cuanto a horarios, para la perfecta ejecución del servicio.

En caso de necesidad de contratación de personal para cubrir los servicios de sábados, domingos y festivos, la Empresa podrá distribuir la jornada semanal de dichos trabajadores de lunes a domingos, con los descansos que establezca la Ley.

Si durante la vigencia del convenio, el Gobierno o la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha redujeran la jornada laboral, ésta se reduciría automáticamente, siempre cogiendo la más favorable al trabajador o a la trabajadora.

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

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 la representación de los trabajadores y de las trabajadoras.

La compensación por jornadas irregulares, tanto en exceso de jornada como en defecto, deberá realizarse en un plazo no superior a los 12 meses desde su realización,

Artículo 27º.- Horas extraordinarias.

Podrán trabajarse las horas extraordinarias determinadas en la Ley que no podrán exceder de 2 al día, 15 al mes y 80 al año.



A efectos de determinar el carácter de las horas extraordinarias se acuerda:

- a) HORAS EXTRAORDINARIAS HABITUALES: Se podrán realizar en los términos y condiciones previstos legal y convencionalmente.
- b) HORAS EXTRAORDINARIAS DE FUERZA MAYOR: Serán las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros, u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas o bienes de producción.
- c) HORAS EXTRAORDINARIAS ESTRUCTURALES: Serán las necesarias por pedidos o períodos de producción punta, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural, derivada de la naturaleza de nuestra actividad, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.
- d) HORAS EXTRAORDINARIAS EN LOS CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL: Se podrán realizar en los términos y condiciones previstos legal y convencionalmente.

Las horas estructurales podrán ser compensadas de mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador/a por el tiempo equivalente de descanso en lugar de ser retribuidas monetariamente. La hora realizada en día ordinario será bonificada por una hora de descanso, y la hora realizada en domingo o festivo será bonificada por una hora y treinta minutos de descanso.

La dirección de la Empresa informará mensualmente a la representación de los trabajadores y de las trabajadoras de las horas realizadas en dicho período.

Su importe será el que figure en el Anexo nº 2.

La revisión de los cálculos de las horas extraordinarias, se realizarán según las especificaciones del art. 17º del presente convenio.

Artículo 28º.- Calendario laboral.

Según lo establecido en el Art. 34.6 del Estatuto de los Trabajadores, anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

Los días inhábiles a efectos laborales, retribuidos y no recuperables serán los establecidos por la administración competente.

Fiestas Locales:

Las 2 que fije el municipio al que pertenece el centro de trabajo de cada trabajador/a o por mutuo acuerdo entre empresa y empleado/a.

## TITULO VIII

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. MOVILIDAD FUNCIONAL. POLIVALENCIA FUNCIONAL





Artículo 29º.- 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 o a la trabajadora.

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.

Artículo 30º.- Grupos Profesionales.

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio estará integrado en los siguientes Grupos Profesionales: Cada grupo profesional comprende las tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades que para cada uno de se especifica seguidamente.

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

Si en Convenios de ámbito inferior se regulase alguna función o especialidad profesional, deberá indicarse a qué grupo de los aquí citados se asimila.

A) Grupo de mandos intermedios: El grupo de mandos intermedios está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador:

Jefe/a 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.

Encargado/a: Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas



del/a Jefe/a 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/a trabajador/a que, a las órdenes de un/a Encargado/a 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.

B) Grupo de Administrativos: Este grupo está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador:

Oficial 1ª Administrativo: Empleado/a que actúa a las órdenes de su superior y tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros/as empleados/as a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

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

C) Grupo de operarios/as: El grupo de personal operario está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador o a la trabajadora:

Conductor/a: Son aquellos/as 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, responsabilizándose del 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 asignado. Será responsable del cuidado, limpieza y conservación del vehículo a su cargo. Se hallan incluidos en esta categoría aquellos que realizan sus trabajos mediante el manejo de maquinaria pesada.

Oficial 1ª mecánico: Con mando sobre otros operarios o sin él, posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento.

Oficial 2ª mecánico: operario/a que, con conocimiento teórico-práctico del oficio, sin llegar a la especialización y perfección exigidas a los Oficiales de primera, ejecutan los cometidos de su oficio, con la suficiente perfección y eficacia.

Peón de Recogida y Punto Limpio: Trabajador/a 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. Igualmente ejecuta los trabajos de gestión y mantenimiento de un Punto Limpio.

Peón Limpieza Viaria: Trabajador/a no cualificado, que ejecuta los trabajos de Limpieza Viaria para los cuales no se requiere preparación alguna, ni conocimiento técnico ni práctico, salvo el permiso de conducir B-1.

#### Artículo 31 ° - Promoción Profesional.

Los siguientes puestos de trabajo o áreas funcionales serán de libre designación por la Empresa: Encargado/a y Jefe/a de Servicio.

Las posibles promociones que se produzcan en los puestos de trabajo o áreas funcionales de cierta responsabilidad en el Grupo Profesional de Mandos intermedios, como capataces, se proveerán por concurso entre todos los trabajadores y las trabajadoras existentes fijos de plantilla, teniéndose en cuenta la antigüedad y las responsabilidades en el trabajo durante ese tiempo.

Para el resto de promociones la dirección de la empresa informará al Comité de empresa y resolverá esta plaza vacante del mismo modo que se incluye en este artículo para Mandos Intermedios.

El Comité de Empresa 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.

La composición del Tribunal Calificador estará formado por dos miembros del Comité de Empresa y dos representantes de la Empresa.

La convocatoria, así como las pruebas a realizar, no podrán coincidir con el período vacacional.

#### Artículo 32º.- Privación del carnet de conducir; detención y prisión del trabajador.

La privación del carnet de conducir de los/as trabajadores/as que estén adscritos al área funcional o de especialización profesional de Conductor/a no comportará en ningún caso la resolución laboral con la Empresa, viniendo ésta obligada a darle ocupación en otro puesto similar hasta tanto no entre de nuevo en posesión del carnet estipulándose el plazo máximo de un año.

En caso de que el/la trabajador/a sufra detención o prisión preventiva o definitiva, la Empresa podrá darle de baja a todos los efectos en la plantilla y de la Seguridad



Social, desde que se produzca la falta al trabajo por dicha causa; sin embargo, se obliga a readmitirlo en el mismo puesto de trabajo que por dicha causa antes tenía al producirse la prisión, respetándole su antigüedad siempre que el tiempo de privación de libertad que sufra el/la trabajador/a no exceda de un año .

La Empresa solicitará un permiso para poder circular por calles de menor tonelaje, así como zonas prohibidas, a las que tengan que acceder los/as conductores/as de la Empresa, llevando éstos copia de dicho permiso.

En el supuesto de que ocurriera un accidente por causa imputable a los citados permisos especiales al transitar por dichas zonas, la responsable será la Empresa. Asimismo la Empresa adquiere el compromiso de responsabilizarse de la defensa judicial de los operarios.

Artículo 33º.- Movilidad de personal.

Los/as trabajadores/as afectados por el presente convenio, podrán ser trasladados /as de un contrato a otro, ya sea a petición de la persona interesada, o como medida para solventar modificaciones que tiene la empresa, en ambos casos con acuerdo en la Comisión paritaria. Estas movilizaciones deberán respetar lo previsto en la Legislación vigente para la Movilidad Funcional.

Lo previsto en el presente artículo no afectará, en modo alguno, a las facultades empresariales de todo tipo previstas en los Artículos 1, 5, 20, 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores, dentro de los poderes de Dirección y Organización del Empresario. La movilidad geográfica se aplicará según los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

## TITULO IX

### VACACIONES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 34º.- Vacaciones.

Todo el personal de la Empresa, disfrutarán de unas vacaciones anuales de 26 días laborables, de lunes a sábados.

Las vacaciones serán retribuidas a 30 días de Salario Base, Plus transporte, Plus especialidad, antigüedad, el plus nocturno se abonará sólo al personal fijo de noche.

La plantilla conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Las vacaciones se disfrutarán de Julio a Septiembre ambos inclusive. Se podrán disfrutar en otros periodos por acuerdo entre el/la trabajador/a y la empresa, o se puede adoptar las vacaciones en dos turnos con el fin de garantizar el mantenimiento de los puestos de trabajo, siempre que exista acuerdo con la representación de los trabajadores y de las trabajadoras. En ningún caso el periodo vacacional podrá comenzar en día de descanso semanal, festivo o sábado.



En aquellos contratos, en donde haya diferencias en las horas de prestación semanal entre los períodos de verano e invierno, el disfrute de las vacaciones se deberá disfrutar en dos turnos, 16 días laborables en verano y 10 en invierno. Esta medida se aplicará siempre y cuando la jornada semanal estival sea mayor a 38 horas y la jornada semanal invernal sea menor a 30 horas. En ningún caso el periodo vacacional podrá comenzar en día de descanso semanal, festivo o sábado. Estos/as trabajadores/as no podrán disfrutar de más de dos días de asuntos propios en el período estival.

Durante años sucesivos el disfrute de las vacaciones será rotatorio

El personal de fines de semana y los/as trabajadores/as contratados/as a tiempo parcial, de forma voluntaria, podrá optar y tendrá preferencia a sustituir las vacaciones del personal de diario.

Una vez iniciado su disfrute si se produce una situación de incapacidad temporal dicho período vacacional se interrumpe cuando conlleve enfermedad común grave que precise su hospitalización.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 38 apartado 3º del Estatuto de los Trabajadores, cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4,5 y 7 del artículo 48 de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el/a trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 35º.- Licencias y excedencias.

Todo el personal tendrá derecho a las licencias retribuidas en las formas y condiciones que se establecen a continuación:

- a) Matrimonio del/a trabajador/a: 21 días.
- b) Matrimonio de parientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad: 1 día si es en la misma localidad y 2 días cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto superior a 150 km.
- c) Fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización, intervención quirúrgica que no precise hospitalización pero requiera reposo domiciliario: 3 días en caso de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de 5 días. En caso de



fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o hijos/as el permiso se ampliará hasta 10 días. En los casos de hospitalización se podrá flexibilizar el disfrute de este permiso dentro del periodo del ingreso.

d) Nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento: 4 días laborables de licencias; si concurriese en enfermedad grave u hospitalización del nacido o la madre se aumentarán a 6 días.

e) Traslado de domicilio: 2 días naturales.

f) Lactancia de un/a hijo/a menor de 12 meses: los trabajadores por lactancia de un/a hijo/a menor de 12 meses de edad, tendrán derecho a 1 hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Quien ejerza este derecho, por propia voluntad, podrá sustituir con la misma finalidad este derecho por la reducción en 1 hora su jornada diaria, o acumularlo en jornadas completas, en cuyo caso se disfrutará de treinta días naturales. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen. En el supuesto de parto múltiple, se multiplicará la hora de lactancia por el número de hijos/as.

g) Por exámenes: Los/as trabajadores/as que acrediten estar matriculados en un centro público o privado reconocido de enseñanza, tendrán derecho a una licencia por el tiempo necesario para concurrir a los oportunos exámenes en el centro correspondiente.

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

i) El progenitor, adoptante o guardador con fines de adopción o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado de cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el Informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el/a menor cumpla los 18 años.

j) Para consulta médica del/a trabajador/a, hijo/a menor de edad o familiar dependiente el tiempo necesario. Siempre y cuando el cónyuge u otra persona no pueda hacer frente a estas necesidades.

k) Se establecen 6 días de disposición personal durante la vigencia del convenio, con las limitaciones de coincidencia del 5% de la plantilla, que será atendida por orden de solicitud. La dirección de la empresa podrá superar el porcentaje del 5% si el servicio queda cubierto.

En cuanto al personal que desempeña su trabajo en los Puntos Limpios podrán disfrutar de los citados 6 días repartidos en horas sólo cuando estos días se



disfruten en sábados.

En cuanto al personal que tenga una jornada de trabajo irregular, y tengan jornadas de más de 7 horas al día, se les aplicará esas horas a otros días de disposición personal.

Además de las licencias señaladas, los/as trabajadores/as tendrán derecho a las siguientes licencias y excedencias sin sueldo:

a) 10 días al año de permiso, sin sueldo, por razones justificadas y razonables, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

b) 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.

Deberá ser comunicado por escrito e informada por el Comité de Empresa. El plazo de concesión o denegación, no podrá exceder de 20 días. Si el/a trabajador/a no solicita el reintegro 30 días antes del término del plazo señalado por la excedencia, perderá el derecho a su puesto en la Empresa.

- 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.

d) Excedencia para el cuidado de hijos/as menores y familiares: Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial y administrativa.

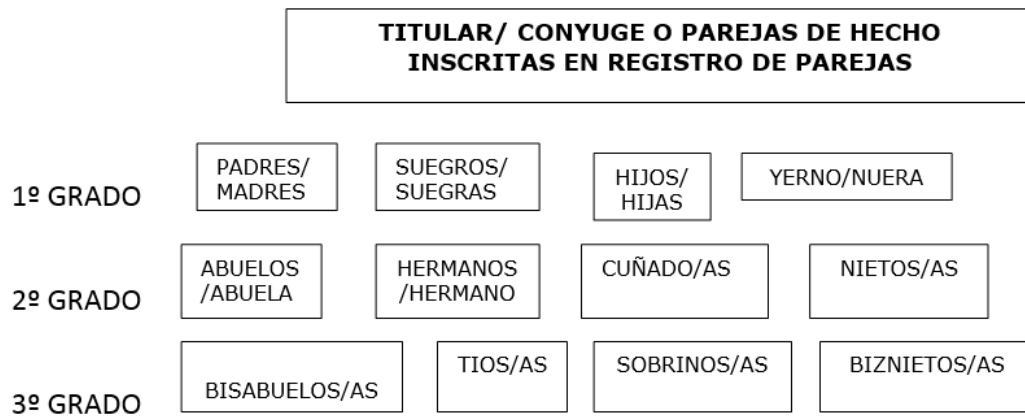
e) También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años los/as trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no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

A los efectos establecidos en este artículo las parejas de hecho registradas o los casos de convivencia acreditada de más de un año tendrán la consideración de cónyuge.

En lo no expuesto en este artículo en materia de permisos, licencias y excedencias se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y la Ley 39/1999 y la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.



### Grados de consanguinidad y afinidad



## TITULO X

### UNIFORMIDAD

Artículo 3 6º.- 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 y frecuencias que se establezca y apruebe en la Comisión Mixta Paritaria.

El personal tendrá derecho a la equipación aprobada por la Comisión Mixta Paritaria, en el cuál quedan determinadas las categorías laborales, cantidades, calidades, frecuencias y límites de la uniformidad establecida para cada puesto de trabajo.

Los/as trabajadores/as únicamente llevarán el rótulo con el nombre de la Empresa; irá en la parte delantera izquierda de las prendas y las medidas serán las estrictamente necesarias para la clara identificación de la misma (aproximadamente 10x10 cm.).

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

Estás se entregarán una vez y posteriormente según necesidades y previa entrega de la prenda antigua, que se encuentre deteriorada

2-. Equipos de Protección Individual y Colectivos: las partes signatarias del presente convenio se comprometen a fomentar entre los/as trabajadores/as 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, en la evaluación de riesgos laborales y en los acuerdos del Comité de Seguridad y Salud de la explotación OP Guadalajara.

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

#### Artículo 37º.-Prevención, Seguridad e Higien e. Formación

1.- La empresa adoptará las medidas de salud laboral pertinentes como consecuencia de su control sobre las instalaciones e instrumental que, para realizar el trabajo, pone a disposición de los/as trabajadores/as. Del mismo modo dichas medidas afectan al personal en cuanto a su obligación de observar determinadas conductas y prohibiciones en su propio interés.

2.- El Comité de Seguridad y Salud cuyas facultades son las de vigilancia y seguimiento para el cumplimiento de las disposiciones que en materia de salud laboral se señalan en la legislación vigente. Dicho Comité se nombrará de mutuo acuerdo entre la empresa y los Delegados de Personal.

3.- Del mismo modo la empresa está obligada a poner los medios higiénicos suficientes y adecuados en cada centro de trabajo dado el especial carácter de los servicios que se prestan. Entre ellos, y con carácter mínimo: taquillas adecuadas para cada trabajador y vestuario (masculino y femenino si fuese necesario), duchas, inodoros, lavabos, así como elementos que permitan la higiene a la salida del trabajo.

4.- La empresa velará por el mantenimiento adecuado y la limpieza higiénica tanto del vestuario como de otras dependencias.

5.- No sólo se tomarán medidas defensivas, sino preventivas para mejorar las condiciones de vida en el ambiente laboral a la luz de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa vigente.

6.-El Comité de Seguridad y Salud podrá aprobar un procedimiento para la realización de pruebas de alcoholemia y estupefacientes, de acuerdo con lo dispuesto en el art 68,7 del Convenio General del Sector

7.- Anualmente la empresa elaborara un plan de formación que deberá ser aprobado por el Comité de empresa.

### TITULO XI

#### PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 38º.- Incapacidad temporal.

En caso de Incapacidad Laboral por accidente de trabajo, o enfermedad profesional se percibirá el 100% de las base de cotización del mes anterior, siendo éste el



importe máximo a percibir en situación de baja por IT o AT. 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 a 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 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 baja por IT anual, con el 100% en los tres primeros días, el 40% en los días 4º al 20º ambos inclusive, y el 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 de IT del 75% en los tres primeros días, del

25% del cuarto al séptimo día, del 40% en los días octavo al vigésimo ambos inclusive y el 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, si bien los porcentajes a aplicar serán los mencionados en el presente escrito.

Artículo 39º:- Indemnización por invalidez o muerte.

La Póliza de Seguro para los trabajadores que tiene concertada la Empresa será para toda la vigencia del convenio de 40.000,00 €.

El plazo de abono será de dos meses desde la solicitud del pago de la indemnización, en caso que la compañía aseguradora incumpla el plazo para pago de la indemnización, la empresa se compromete a adelantar dicha cantidad, reclamándosela posteriormente a la empresa aseguradora.

Artículo 40º.- Programa de acción social.

La Empresa abonará a los/as trabajadores/as con contrato de al menos seis meses de antigüedad en el Código de Cuenta de Cotización, en concepto de acción social, la cantidad que figura en la tabla salarial anexa.

Se entiende programa de acción social los siguientes casos:

- a) Por cada hijo/a matriculado/a en un centro escolar o guardería.
- b) Por cada operario/a matriculado/a en un centro de educación reglada.
- c) Cursos de formación relacionada con las funciones a desempeñar



Dichas ayudas se percibirán en el mes de octubre y previa acreditación.

Para años sucesivos dichas cantidades sufrirán los mismos incrementos especificados en el artículo 17º del presente convenio.

Artículo 41º.- Revisión Médica.

La Empresa se compromete a efectuar, anualmente, un reconocimiento médico a todos los trabajadores de su plantilla. Se efectuara dentro de la jornada de trabajo y su por causa no imputable al trabajador se hiciese fuera de su jornada laboral se le abonarán hasta un máximo de tres horas extraordinarias, y/o si exigiese desplazamiento se abonarán los kilómetros realizados en los términos del art 24.

## TITULO XII

### DERECHOS SINDICALES Y DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y DE LAS TRABAJADORAS

Artículo 42º.- Acción sindical.

Los miembros del Comité de Empresa a los efectos de realizar funciones sindicales, dispondrán de las horas mensuales retribuidas que la Ley establezca, justificándose la utilización del tiempo empleado por la Central Sindical a que pertenezca el/la trabajador/a, la cual deberá ponerlo en conocimiento de la Empresa con, al menos, 24 horas de antelación salvo razones de urgencia, pudiéndose realizar la comunicación mediante correo electrónico, a la dirección oficial de la empresa.

Tiempo sindical no retribuido, por razones sindicales: cualquier afiliado a una central sindical que sea designado por ésta para desempeñar un cargo sindical de cualquier ámbito o nivel, podrán disponer de

20 horas mensuales no retribuidas para el ejercicio de sus funciones siempre que no excedan las peticiones del 5% de la plantilla y no altere el normal desarrollo de la Empresa.

Los miembros el comité de seguridad y salud dispondrán de las horas de formación necesarias en temas de prevención de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

Los miembros del Comité, cuyo turno sea el de noche, cuando tengan que asistir a reunión de Comité por la mañana, librarán la noche anterior o posterior, a elección del mismo, si la reunión fuera por la tarde, librarán la noche de ese día.

Cada representante de los trabajadores y de las trabajadoras podrá acumular el número de horas que le corresponda hasta un máximo de dos meses, sin que dicha



acumulación pueda afectar en cada momento y de forma simultánea a más de un miembro del Comité de Empresa.

Artículo 43º.- Cuota sindical.

A requerimiento de la representación 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.

Artículo 44º.- Derechos sindicales.

La Empresa no obstaculizará las tareas de divulgación y afiliación a la entrada y salida del trabajo, de información y publicaciones.

Los miembros del Comité de Empresa tendrán los derechos, funciones y garantías establecidas en el Estatuto de los/las trabajadores/as, en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto de Libertad Sindical (LOLS) y otras normas de aplicación en esta materia.

### TITULO XIII

### JUBILACIÓN

Artículo 45º.- Jubilación.

1-. Jubilación especial a los 64 años: Los/as 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/a trabajador/a, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente. La Empresa respetará siempre todas las decisiones de sus trabajadores/as de 64 años, respecto a su propia jubilación en los términos antes citados.

2-. Jubilación parcial: La jubilación parcial posibilita a los/as trabajadores/as al acceso a la condición de pensionista de jubilación, también a los efectos de prestaciones médicas y farmacéuticas (RD 1131/2002 Art.17).

Al amparo del artículo 215 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 a las 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 seis



meses a la fecha prevista de jubilación parcial.

Se estará íntegramente a lo dispuesto en el acuerdo firmado el 30 de Marzo de 2013 entre la representación de los/as trabajadores/as y la empresa.

La empresa fijará, de acuerdo con el/a trabajador/a 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 de jubilación definitiva. En caso de no alcanzarse un acuerdo entre las partes, en el plazo de dos meses desde la solicitud del trabajador o de la trabajadora, 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 la trabajadora jubilados/as 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 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la seguridad Social, así como por la legislación que los sustituya o modifique.

### 3-. Ayuda por jubilación.

Ayuda por Jubilación.- Al producirse la jubilación de un/a trabajador/a, a partir de la edad legalmente establecida, los/as trabajadores/as con una antigüedad de, al menos 9 años, percibirán de la Empresa, durante el año 2.016, una gratificación según la escala siguiente:

TABLA DE JUBILACIONES	
JUBILACIÓN A LOS 64	2.705,00 €
JUBILACIÓN A LOS 63	5.000,00 €

Esta gratificación se cobrará antes de 1 mes desde que se produzca la jubilación anticipada.

En el caso de jubilación parcial no se cobrará la ayuda a la jubilación.

Para años sucesivos dicha cantidad sufrirá los mismos incrementos especificados en el art 17 del presente Convenio.

## TITULO XIV

### SUBROGACIÓN DEL PERSONAL

#### Artículo 46º.- Absorción del personal



Este artículo queda regulado según el Capítulo XI del Convenio General del sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado. O texto que lo sustituya.

## TITULO XV

### ABSENTISMO

Artículo 47º.- Absentismo.

Las partes asumen que el absentismo injustificado conlleva una pérdida de productividad e incide de manera negativa en todos los órdenes de la empresa, perjudicando con ello la competitividad eficacia de la misma y la posibilidad de mejorar los niveles de empleo y renta de los trabajadores y las trabajadoras. La reducción de absentismo injustificado en el ámbito de la empresa es un objetivo compartido por la representación sindical y empresarial, dado que se proyecta sobre las condiciones de trabajo, el clima laboral, la productividad y la salud de los/as empleados/as. A tal fin se acuerda la constitución de una subcomisión de Absentismo, dentro de la Comisión Mixta Paritaria, que tendrá las siguientes funciones:

- a) Identificar las causas del absentismo, analizando la situación así como su evolución en el ámbito correspondiente.
- b) Establecer criterios para la reducción del absentismo injustificado, así como mecanismos de seguimiento y, en su caso, medidas correctoras.
- c) Difundir la información sobre la situación existente y las medidas adoptadas.

Artículo 48º.- Plus absentismo.

1.-Con el fin de intentar disminuir el absentismo derivado de Incapacidad Temporal por enfermedad común, se establece un plus de absentismo en la cuantía que figura en el Anexo 2 que se percibirá en la nómina de febrero del año siguiente de la siguiente manera:

- Al finalizar el año natural aquellos/as trabajadores/as que no hubiesen causado baja por IT derivada de enfermedad común, percibirán la cantidad íntegra correspondiente.
- Aquellos/las trabajadores/as que tengan 1 baja anual por IT derivada de enfermedad común, percibirá la cantidad íntegra correspondiente.
- Aquellos/las trabajadores/as que tengan 2 bajas anuales de IT derivada de enfermedad común, se les descontará de la cantidad inicial un 25% del plus.
- Aquellos/las trabajadores/as que tengan 3 bajas anuales de IT derivada de enfermedad común, se les descontará de la cantidad inicial un 50% del plus.
- En cualquiera de los casos, las bajas por IT derivadas de enfermedad común que requieran ingreso hospitalario no computarán a los efectos



establecidos como penalización en este artículo.

Dicha cuantía se incrementará según lo especificado en el artículo 17º del presente Convenio.

2.-Con las cantidades o importes que se descuenten a los/as trabajadores/as por los conceptos anteriormente relacionados la Empresa creará una “bolsa de responsabilidad social” que se destinará a una donación o aportación, que se repartirá entre los trabajadores que exclusivamente no hayan tenido ninguna baja a lo largo del año.

## TITULO XVI

### IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

Artículo 49º-. 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-. Toda la plantilla 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 el centro de trabajo 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.

Así mismo es de aplicación en el centro de trabajo el acuerdo Marco de Negociación e Implantación de los Planes de Igualdad en el Grupo Ferrovial.

## TITULO XVII

### FORMACIÓN

Artículo 50º -. Formación para la obtención del Certificado de aptitud profesional (CAP).

Ambas partes reconocen que la empresa tiene cubiertas durante la vigencia del Convenio todas sus necesidades en materia de conducción de vehículos (para los que se exige el certificado de aptitud profesional, CAP), a través de los/as trabajadores/as que formando parte del Grupo de Operarios, están adscritos de manera ordinaria al área funcional o especialidad profesional de Conductor/a.

No obstante, en la medida de lo posible y como mejora, la empresa promoverá acciones formativas contenidas en los correspondientes planes de formación orientadas a que otros/as trabajadores/as que forman parte de otras áreas funcionales o especialidades profesionales, distintas a la de conductor/a, de cualquiera de los Grupos Profesionales puedan realizar el curso correspondiente para obtener el certificado de aptitud profesional (CAP).

Lo anterior se efectúa, no porque el tener el meritado certificado resulte necesario para el desarrollo de la prestación por ser una obligación para el/a trabajador/a asumida en virtud de su puesto de trabajo, área funcional o especialidad profesional, sino con el único objeto y finalidad de darle una mayor empleabilidad y polivalencia funcional en el mercado de trabajo en general. Es decir, como una auténtica mejora para el/a trabajador/a.

Por tanto, el beneficio de tal formación indudablemente revertirá de manera exclusiva en el trabajador que realice el curso CAP, pero no en la Empresa, pues no resulta necesario para el desarrollo de la actividad profesional para la que ha sido contratado.





Por todo lo anterior, es por lo que las partes acuerdan expresamente que cuando tal formación voluntaria sea ofrecida por la empresa, sin coste alguno para el trabajador o la trabajadora, esta no podrá considerarse en ningún caso como tiempo de trabajo efectivo. Por ello, las horas invertidas en la referida formación no serán compensadas de ninguna manera por la empresa, ni podrán computarse como tiempo de trabajo efectivo con cargo a la jornada laboral ordinaria.

No obstante lo anterior, la formación para la obtención del CAP se integrará, en estos casos, en el permiso retribuido para la formación profesional previsto en el artículo 23 apartado 3º del Estatuto de los Trabajadores. La concreción del modo de disfrute de tal permiso retribuido se determinará por la empresa.

#### TITULO XVIII PAZ SOCIAL

Artículo 51º -. Garantía de Paz Social.

Conforme a lo establecido en el Artículo 82 apartado 2º del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes y afectadas por este Convenio se comprometen formalmente a garantizar, tanto la Paz Social como la normalidad laboral durante la vigencia del mismo.

Al objeto de garantizar la Paz Social durante la vigencia del presente Convenio, el intento de la solución de los conflictos colectivos pasará inexcusablemente de forma prioritaria y en primera instancia, por la Comisión Mixta Paritaria, antes de recurrir a los Tribunales, incluido el ejercicio del derecho de huelga. Tal trámite deberá agotarse con carácter obligatorio.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. Economía del lenguaje.

Todas las condiciones y expresiones que se contienen en el presente Convenio Colectivo, se dirigen indistintamente, afectará n 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. Medios y dispositivos de comunicación.

Siempre que la Empresa lo estime oportuno para la mejora del servicio y seguridad de los trabajadores, se establece la obligatoriedad por parte del personal de portar durante la jornada laboral establecida, cualquier medio de comunicación que permita una mejora dentro del servicio, así como la de la seguridad del personal.

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.



## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA -. Criterios de designación en los casos de reajuste de plantillas

1.- Durante la vigencia del convenio y cuando concurren causas técnicas, organizativas o de producción que puedan motivar medidas de reajuste de plantilla consistentes en la resolución de contratos, reducción de plantillas, en primer lugar se intentará conjugar el exceso de plantilla mediante modificaciones sustanciales de los contratos de trabajo, y a sea por medio de reducciones de jornadas, modificación de la organización del trabajo, o cualquier otra medida que garantice en la medida de lo posible el nivel de empleo en la plantilla.

2.- En caso de reducción o modificación de un contrato, la empresa estará obligada una vez conocida la propuesta de reducción a la convocatoria de la comisión paritaria, para que la empresa informe de las causas técnicas, organizativas o de producción, estando obligadas ambas partes a negociar durante un mínimo de quince días y a reunirse al menos tres veces en dicho período. El plazo de quince días se computará desde el día en que se reúna la comisión paritaria, y los plazos y número de reuniones solo podrán ser reducidos en caso de acuerdo sobre las medidas a aplicar como consecuencia de la modificación contractual.

En caso de que no haya acuerdo se deberá levantar acta de desavenencia.

3.- El criterio prioritario de designación para la aplicación de las modificaciones sustanciales de los contratos de trabajo será el criterio de menor antigüedad, debiéndose definir este criterio en acuerdo de la Comisión Mixta Paritaria que debe celebrarse antes de dos meses desde de la firma del Convenio.

4.- Si las medidas adoptadas conforme a lo establecido en los párrafos precedentes no fueran suficientes total o parcialmente para impedir la resolución de contratos, se procederá con la extinción de los contratos de trabajo en los términos establecidos legalmente en la legislación vigente en cada momento.

5.- En el supuesto de que se realice una reducción de la plantilla a través de despidos objetivos, la misma se hará en base a los siguientes criterios.

1. Cualquier reducción de plantilla que pudiera afectarles deberá siempre estar justificada en la modificación de los contratos de servicios que la empresa tenga concertado o suscritos en el ámbito de aplicación del presente Convenio en aplicación a lo dispuesto en el los arts.1 y 2 de este Convenio.

2. En el caso de verse afectados por una reducción de plantilla, la misma se llevará a efecto respetando prioritariamente el criterio de orden de menor antigüedad según lo que se acuerde a tal efecto en la Comisión Mixta Paritaria.

3. Ante un eventual y posterior incremento de la plantilla o plantillas de operarios, los trabajadores que hubieran sido afectados por una reducción de jornada o rescisión del contrato, tendrán derecho preferente en el ámbito del servicio o contrata al que estaban adscritos, a la ampliación de la jornada o reingreso al



puesto de trabajo, siendo requisito indispensable que su reingreso no suponga para la empresa el asumir el pago de obligaciones tributarias o de cuotas de la seguridad social por la indemnización que hubiese cobrado el trabajador en su despido, si hubiese que asumir cualquier pago por la indemnización no podrá producirse la reincorporación.

#### DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA -. Plus de turnicidad.

El plus turnicidad tiene su consistencia y por tanto su razón de ser en la exigencia por parte de la Mancomunidad de Servicios Vega del Henares, de realizar el servicio durante todos los días de la semana, incluyendo festivos.

Por tanto, mientras la Mancomunidad de Servicios de Vega del Henares mantenga el actual funcionamiento del servicio de recogida todos los días de la semana, incluidos festivos, salvo el 24 y 31 de diciembre, el turno de trabajo será de lunes a domingo, trabajándose una semana y descansando la siguiente, abonándose en ese caso el plus turnicidad, precisamente por la organización concreta y específica en que se presta el servicio por los trabajadores en los términos de distribución de jornada antes indicados.

El personal afectado por este turno, percibirá el importe que figura en el anexo N<sup>o</sup> II por 14 pagas mensuales

El mencionado importe tendrá los incrementos previstos en el art 17 del presente Convenio.

Para cualquier otra modificación en el servicio se aplicará lo dispuesto en la legislación para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

En el momento en que la empresa le sea comunicada o sea firme la modificación del contrato con la Mancomunidad estará obligada en un plazo de tres días naturales a convocar la comisión paritaria con el fin de adoptar todas las medidas necesarias para garantizar el mayor volumen de empleo y las mejores condiciones para los trabajadores

#### DISPOSICIÓN FINAL

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de limpieza pública viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado del sector y demás disposiciones de general aplicación.

#### DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Queda derogado expresamente el Convenio Colectivo de la Empresa CESP, S.A. Otros Pueblos Guadalajara para los años 2012-2015, así como los pactos o acuerdos colectivos que resulten contrarios o contradigan al contenido del presente Convenio Colectivo.



ANEXO N° 1 TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2017 (subida 1,1%)

GRUPO PROFESIONAL	ESPECIALIDAD PROFESIONAL	MESES/DÍAS	PAGAS	SALARIO BASE	PLUS TÓXICO	PLUS TRANSPORTE	PLUS ESPECIALIDAD	PLUS NOCTURNO	PAGAS EXTRAS	TOTAL
MANDOS	Jefe de Servicio	12	2	959,14	185,64	72,19	501,06	12,24	1.216,97	23.050,25
MANDOS	Encargado	12	2	959,14	185,64	72,19	215,09	12,24	1.216,97	19.618,65
ADMINISTRATIVOS	Oficial 1ª Administrativo	12	2	856,00	0,00	72,19	398,64	12,24	928,20	17.778,42
ADMINISTRATIVOS	Auxiliar administrativo	12	2	856,00	0,00	72,19	342,87	12,24	928,20	17.109,20
OPERARIOS	Capataz	12	2	856,00	165,01	72,19	282,81	12,24	1.093,21	18.698,69
OPERARIOS	Conductor	12	2	856,00	165,01	72,19	206,12	12,24	1.093,21	17.778,42
OPERARIOS	Peón Recogida y punto limpio	12	2	856,00	165,01	72,19	142,89	12,24	1.093,21	17.019,69
OPERARIOS	Peon LV	12	2	856,00	165,01	72,19	94,59	12,24	1.093,21	16.439,98
OPERARIOS	Oficial 1ª Mecanico	12	2	856,00	165,01	72,19	282,81	12,24	1.093,21	18.698,69
OPERARIOS	Oficial 2ª Mecanico	12	2	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00

ANEXO N° 1 TABLA SALARIAL PROVISIONAL 2018 (subida 1%)

GRUPO PROFESIONAL	ESPECIALIDAD PROFESIONAL	MESES/DÍAS	PAGAS	SALARIO BASE	PLUS TÓXICO	PLUS TRANSPORTE	PLUS ESPECIALIDAD	PLUS NOCTURNO	PAGAS EXTRAS	TOTAL
MANDOS	Jefe de Servicio	12	2	968,73	187,50	72,92	506,07	12,36	1.229,14	23.280,76
MANDOS	Encargado	12	2	968,73	187,49	72,92	217,24	12,36	1.229,14	19.814,83
ADMINISTRATIVOS	Oficial 1ª Administrativo	12	2	864,57	0,00	72,92	402,62	12,36	937,48	17.956,20
ADMINISTRATIVOS	Auxiliar administrativo	12	2	864,57	0,00	72,92	346,30	12,36	937,48	17.280,29
OPERARIOS	Capataz	12	2	864,57	166,66	72,92	285,64	12,36	1.104,14	18.885,67
OPERARIOS	Conductor	12	2	864,57	166,66	72,92	208,18	12,36	1.104,14	17.956,20
OPERARIOS	Peón Recogida y punto limpio	12	2	864,57	166,66	72,92	144,32	12,36	1.104,14	17.189,89
OPERARIOS	Peon LV	12	2	864,57	166,66	72,92	95,53	12,36	1.104,14	16.604,38
OPERARIOS	Oficial 1ª Mecanico	12	2	864,57	166,66	72,92	285,64	12,36	1.104,14	18.885,67
OPERARIOS	Oficial 2ª Mecanico	12	2	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00



<b>PRECIOS FUERA DE TABLA 2017.</b>	
<b><u>DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.</u></b>	
Turnicidad (14 pagas)	289,46 €
<b><u>Art. 44.- JUBILACIÓN.:</u></b>	
<b><u>Tabla de jubilaciones</u></b>	
Jubilación a los 64	2.730,00 €
Jubilación a los 63	5.050,00 €
<b><u>Art. 26.- HORAS EXTRAORDINARIAS</u></b>	
Ordinarias	14,97 €
Festivas	20,77 €
<b><u>Art. 24.- SALIDAS, DIETAS Y VIAJES.:</u></b>	
Dieta	75,34 €
Km	0,26 €
<b><u>Art. 38.- INDEMNIZACIÓN POR INVALIDEZ O MUERTE.:</u></b>	
Póliza de Seguro	40.000,00 €
<b><u>Art.39.- PROGRAMA DE ACCIÓN SOCIAL.:</u></b>	
Ayuda	130,77 €
<b><u>Art. 47.- PLUS ABSENTISMO.:</u></b>	
Plus Absentismo	219,99 €