



# BOLETÍN OFICIAL

DE LA PROVINCIA  
DE GUADALAJARA

📞 949 88 75 72



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



Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL

BOP de Guadalajara, nº. 221, fecha: lunes, 21 de Noviembre de 2022

## **ADMON. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA**

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO DE LA JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA EN GUADALAJARA

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CESPA GR, S.A. EN SU CENTRO DE TRABAJO DE GUADALAJARA

**3593**

VISTO el texto del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa CESPA GR, S.A. en su centro de trabajo de GUADALAJARA (código de convenio 19001012012001), para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2022; convenio que tuvo entrada el 22 de marzo de 2022 y subsanado con fechas 6 de julio y 10 de noviembre de 2022, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos de esta Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo; de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Decreto 79/2019, de 16 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo; 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 Delegación 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.

En Guadalajara, a 15 de noviembre de 2022. La Delegada Provincial, María Susana Blas Esteban

### CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA CESPA GR, S.A. EN SU CENTRO DE TRABAJO DE GUADALAJARA

Artículo 1º Partes signatarias: legitimación

Artículo 2º Ámbito de aplicación territorial y personal

Artículo 3º Vigencia, duración y renuncia

Artículo 4º Condiciones más beneficiosas

Artículo 5º Absorción y compensación

Artículo 6º Comisión mixta paritaria. Funciones y procedimiento

Artículo 7º 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

Artículo 8º Reserva expresa de las materias sobre las que el presente Convenio Colectivo tiene prioridad aplicativa, según la legislación laboral vigente

Artículo 9º. Vinculación a la totalidad

Artículo 10º Sistema de Clasificación Profesional

Artículo 11º Grupos Profesionales

Artículo 12º Organización del trabajo

Artículo 13º Promoción y ascensos. Sistema de promoción de vacantes

Artículo 14º Contratación

Artículo 15º Retribuciones

Artículo 16º Incremento Salarial

Artículo 17º Antigüedad



Artículo 18º Jornada

Artículo 19º Festivos

Artículo 20º Horas extraordinarias

Artículo 21º Movilidad geográfica y funcional

Artículo 22º Vacaciones

Artículo 23º Licencias retribuidas

Artículo 24º Permiso sin sueldo

Artículo 25º Excedencias

Artículo 26º Incapacidad temporal

Artículo 27º Baja por nacimiento de un hijo

Artículo 28º Ayuda escolar

Artículo 29º Jubilación anticipada

Artículo 30º Póliza de seguros

Artículo 31º Revisión médica

Artículo 32º Retirada del carnet de conducir y prisión de la persona trabajadora

Artículo 33º Contratación de personas con discapacidad

Artículo 34º Prevención y formación

Artículo 35º Prendas de trabajo

Artículo 36º Subrogación del personal

Artículo 37º Derechos sindicales y Acción sindical

Artículo 38º Derechos de información de los delegados de personal

Artículo 39º Cuota sindical

Artículo 40º Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres

Artículo 41º Acoso en el trabajo

Artículo 42º Formación para la obtención del Certificado de aptitud profesional (CAP)

Artículo 43º Garantía de Paz Social



DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. Neutralidad del lenguaje

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. Medios y dispositivos de comunicación

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. La desconexión digital

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA. Cesta

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA. Anexos

DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA.

DISPOSICIÓN FINAL

DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA

Artículo 1. Partes signatarias: legitimación.

El presente convenio ha sido suscrito por la representación de la Dirección de la empresa CESPAGR, antes CESPAGR SA de su centro de trabajo, calle Juan de Austria, 131, en la provincia de Guadalajara.

Siendo la identificación de cada parte la siguiente:

- Por la representación de la Dirección de la empresa:
  - Víctor de Ancos Viñas.
  - José Ignacio Aguado.
- Por la representación legal de los trabajadores:
  - UGT
  - Emiliano de Mingo Oñoro
  - María del Mar Alique Martínez, Asesora.

Las partes firmantes de este acuerdo tienen y se reconocen legitimación y capacidad suficiente, para suscribir el presente convenio colectivo dentro de su ámbito de aplicación; obligando por tanto a la empresa y a los trabajadores en él incluidos y durante todo el tiempo de su vigencia.

El presente Convenio Colectivo tiene carácter estatutario, de conformidad con lo previsto en el Título Tercero del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.



#### Artículo 2. Ámbito de aplicación territorial y personal.

El presente convenio colectivo (desde ahora c.c.) será de aplicación a todos los trabajadores que prestan sus servicios en CESPAGR en la provincia de Guadalajara, en el centro de trabajo ubicado en la calle Juan de Austria, 131, y para todos los grupos profesionales existentes, excepto los que presten sus servicios bajo la forma de "contratos de Alta Dirección".

#### Artículo 3. Vigencia, duración y renuncia.

El presente c.c. entrará en vigor el día de su firma con efectos desde el 1 de enero de 2021, siendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022, La denuncia será automática el 31 de diciembre de 2022. Debiendo estar constituida la mesa en el plazo de un mes desde la denuncia, e iniciadas las negociaciones en 45 días desde la denuncia.

Asimismo, se mantendrá en vigor hasta la firma del nuevo convenio en todo su contenido excepto en las cláusulas relativas a incrementos salariales.

#### Artículo 4. Condiciones más beneficiosas.

Las condiciones establecidas en el presente c.c., se considerarán mínimas respetándose a título individual o colectivo aquellas condiciones económicas o de otra índole que fuesen más beneficiosas a las recogidas en este c.c., considerándose en su conjunto y en cómputo anual.

#### Artículo 5. Absorción y compensación.

Salvo pacto expreso de carácter individual, las retribuciones establecidas en el presente convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza y origen de las mismas

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

#### Artículo 6. Comisión mixta paritaria. Funciones y procedimiento.

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.

La Comisión mixta estará formada por 1 miembro de cada una de las partes, esto es, Dirección de la Empresa y Representación Legal de los Trabajadores.

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 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 calle Juan de Austria 131, 19004 Guadalajara, o domicilio que tenga la empresa.

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

**Artículo 7. 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, 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 y empresa incluidos en el ámbito de aplicación.



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 Delegado de Empresa.

Artículo 8. Reserva expresa de las materias sobre las que el presente Convenio Colectivo tiene prioridad aplicativa.

Conforme a lo establecido en el Artículo 3 del apartado 2º Convenio General del sector de Limpieza pública, Viaria, Riegos, Recogidas, tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado, dispone que los convenios de ámbito inferior al General del sector, desarrollarán o regularán las materias de carácter obligacional o normativo propias de su ámbito y, en su caso, aplicarán los contenidos de los acuerdos de ámbito superior, ambas partes hacen constar expresamente que el presente Convenio Colectivo tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial en las materias que no están reservadas al Convenio General del sector, citándose, a modo de ejemplo, las siguientes:

- El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

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 9. 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 10. Sistema de Clasificación Profesional.

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 a la persona 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.

#### Artículo 11. Grupos Profesionales.

A) Grupo de técnicos: El grupo de personal técnico estará compuesto por las siguientes funciones, y/o especialidades profesionales:

- Jefe/a de Servicio
- Titulado/a superior
- Titulado/a de grado medio.

A1. Jefe/a de Servicio: Responsable del funcionamiento de un Servicio, tanto en lo operativa como en lo económico y laboral.

A2. Titulado/a superior: En posesión de un título de grado superior; desempeña las funciones propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento.

A3. Titulado/a de grado medio: En posesión de un título de grado medio; desempeña las tareas propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento.

B) Grupo de mandos intermedios: El grupo de mandos intermedios está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas a la persona trabajadora:





- Encargado/a
- Capataz

B1. Encargado/a: Es la persona trabajadora de confianza de la empresa, que poseyendo conocimientos suficientes de la actividad, así como conocimientos administrativos y técnicos, se halla al frente del equipo de personas trabajadoras ostentando el mando sobre ellos, organiza y distribuye los trabajos y efectúa el control de sus rendimientos

B2. Capataz: A las órdenes de un Responsable de Explotación y/o Encargado 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.

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

C) Grupo de Administrativos: Este grupo está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas a la persona trabajadora:

- Oficial/a Administrativo/a de primera.
- Auxiliar Administrativo/a.
- Técnico/a comercial

C1. Oficial/a de primera Administrativo/a: Personal que actúa a las órdenes de un/a Jefe/a Administrativo/a, si lo hubiere, y tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados/as a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas, se encarga de la facturación y cálculo de la misma, elabora, calcula y liquida nóminas, seguros contables

C2. Auxiliar Administrativo/a: Personal que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

C4. Técnico/a comercial: es el que con título adecuado o amplia preparación teórico práctico, asume la responsabilidad de las funciones mercantiles en sus más amplios sentidos, y planifica programa y controla la política comercial de la empresa

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

D1. Conductor/a: Son aquellas personas trabajadoras que de forma habitual y permanente, conducen vehículos de la empresa y que precisan carnet de primera o primera especial con responsabilidad del buen uso, mantenimiento básico y manejo del vehículo asignado. Cuidará especialmente de que el



vehículo o maquinaria que conduce salga del parque con las debidas condiciones de funcionamiento.

D2. Peón/a: Es aquella persona trabajadora no cualificado que ejecuta los trabajos para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional ni técnica ni práctica.

D3. Peón/a Conductor/a: Es la persona trabajadora con categoría de peón que poseyendo el carné correspondiente puede realizar realizar funciones de conductor.

#### Artículo 12. Organización del trabajo.

Es facultad del empresario que debe ejercerla con sujeción a lo establecido en el presente convenio y demás normas aplicables.

La comisión mixta será consultada y participará en la implantación de nuevos sistemas de organización y control del trabajo o modificación de los ya existentes.

#### Artículo 13. Promoción y ascensos. Sistema de promoción de vacantes.

Los puestos de mandos superiores (Jefe de servicio, Encargado General, Gerente), serán de libre designación y revocación por la Empresa.

Las vacantes que se produzcan en las categorías superiores a las de peón, se proveerán por concurso entre todas las personas trabajadoras existentes fijas de plantilla y se tendrá en cuenta la antigüedad.

El Delegado de Personal será informado de las vacantes a cubrir, así como las condiciones de la convocatoria en las que deberá figurar:

- a. Puesto a cubrir o vacante producida.
- b. Grupos Profesionales.
- c. Plazo de inscripción.
- d. Pruebas a realizar.
- e. Observaciones.

La composición del Tribunal Calificador estará compuesto por un Delegado de Personal y dos Representantes de la Empresa.

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

#### Artículo 14. Contratación.



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

#### Artículo 15. Retribuciones.

Siempre y sin ninguna excepción, para todas las personas trabajadoras afectados por el presente c.c. se aplicará el principio de que a igual trabajo, igual salario.

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

#### Estructura de las percepciones:

Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente c.c. dependiendo de su categoría, puesto de trabajo y circunstancias personales recibirán los siguientes conceptos, cuyo importe se fija en las tablas salariales, Anexo I

- Salario base. Su importe será el que figure en la tabla salarial del Anexo I
- Plus Convenio. Su importe será el que figure en la tabla salarial del Anexo I
- Complemento personal. Su importe será el que figure en la tabla salarial del Anexo I.
- Plus penoso. Su importe será el que figure en la tabla salarial del Anexo I.
- Plus transporte. Su importe será el que figure en la tabla salarial del Anexo I. Dicho concepto se cobrará en el mes de vacaciones. (Supone la cantidad de 93,47 € para el año 2021)
- Plus disponibilidad (afecta exclusivamente al personal administrativo y de dirección).
- Plus nocturnidad. Devengo día efectivo de trabajo, se establece para las personas trabajadoras que realicen su actividad entre las 22 y las 6 horas, su importe para 2021 si la nocturnidad es mayor a tres horas será de 10,99 Euros, si es menor, de 7,36 Euros.
- Pagas extraordinarias. Las pagas de Marzo, Verano y Navidad incluirán la retribución correspondiente a 30 días de Salario Base, Plus convenio, Complemento personal, Plus de Penosidad y Antigüedad. La de marzo su devengo será anual de uno de enero a 31 de diciembre, abonándose en los quince primeros días del mes de marzo del año siguiente al devengo. Las de Verano y Navidad su devengo será semestral, se abonarán los quince primeros días de los meses de Junio y Diciembre.
- Plus asistencia. Se abonarán 20 euros mensuales para aquellas personas trabajadoras que no se ausenten de su puesto de trabajo en el mes, aunque sea por falta justificada, exceptuando las ausencias por vacaciones, días de asuntos propios y licencias retribuidas. Se excluye el abono de este plus de asistencia en las pagas extraordinarias.

La empresa vendrá obligada a petición del interesado, a conceder un anticipo por importe de hasta el 90% del salario devengado en cada mensualidad.

En el caso de que por necesidades del servicio las personas trabajadoras deban pernoctar fuera de su domicilio, tendrán derecho a una dieta de carácter



indemnizatorio de 69,75 para el año 2021.

Los gastos de comida y/o cena en el caso de realizarse jornada partida o extensión de jornada serán abonados en la cuantía de 11,50 €. Esta cantidad no tendrá revisión salarial, será fija durante la vigencia del convenio.

#### Artículo 16. Incremento Salarial.

Se establece el incremento salarial en todos los conceptos salariales y extrasalariales para el año 2021 del 1,5% y para el año 2022 el IPC real al 31 de diciembre de 2021 más un 1% en todos los conceptos salariales y extrasalariales.

En el año 2021 y en el 2022, la tabla salarial será la que figura como Anexo I.

#### Artículo 17. Antigüedad.

El complemento personal de antigüedad se devengará por trienios de servicios prestados a la empresa, y su importe será el equivalente al 5% del salario base más el plus Convenio.

#### Artículo 18. Jornada.

La jornada semanal es de 37 horas, prestadas de lunes a viernes.

Los horarios de trabajo se establecerán por la empresa según necesidades del servicio y previa información y aprobación en su caso con la representación de las personas trabajadoras, lo que será también necesario para su modificación.

La jornada diaria no excederá de 8 horas de trabajo efectivo, incluyéndose en el mismo 15 minutos diarios de pausa para el bocadillo. El descanso semanal deberá consistir como mínimo en 36 horas continuadas (Sábados y Domingos completos ambos inclusive). En el caso de realizarse la jornada partida, el descanso para la comida será como mínimo de 1 hora y media de duración.

#### Artículo 19. Festivos.

Los días inhábiles a efectos laborales, retribuidos y no recuperables serán 12 nacionales, 2 días de festivos locales que fije el municipio de Guadalajara y el 3 de noviembre, San Martín de Porres, es festivo.

Las personas trabajadoras podrán trasladar el día festivo de San Martín de Porres a cualquier otro día del año, excepto en puentes, unido a vacaciones, Semana Santa, Navidad si lo creen conveniente, siempre y cuando se celebre en día laborable (de



lunes a viernes).

#### Artículo 20. Horas extraordinarias.

El importe de las horas extraordinarias será el indicado en el Anexo I.

La realización de horas extraordinarias en jornada festiva será el indicado en el Anexo I siempre y cuando se realicen por fuerza mayor o necesidades del servicio.

Asimismo, la empresa podrá compensar con días de libranza hasta un máximo de 12 horas extras mensuales. Dicha compensación no se realizará por las horas extras de sábados, domingos y festivos. Exclusivamente la compensación de las horas será por causas de trabajos especiales, informando de los mismos previamente al representante de las personas trabajadoras. Las horas extras no podrán ser computadas en un mes distinto al que se han realizado, si bien deben comunicarse antes del día 15 del mes para ser abonadas en ese mes.

#### Artículo 21. Movilidad geográfica y funcional.

Las personas trabajadoras afectadas por este convenio no podrán ser trasladados de un municipio a otro, tanto en cuanto, no sea solicitado personalmente por el interesado o llegando a acuerdos por parte del afectado por la empresa.

#### Artículo 22. Vacaciones.

Todo el personal sujeto a este convenio colectivo tendrá derecho a 23 días laborables de vacaciones.

El calendario de vacaciones para el personal fijo será acordado y expuesto para conocimiento de los afectados en el primer cuatrimestre del año.

Las vacaciones se disfrutarán en un solo periodo de duración en los meses de Julio a Septiembre. El disfrute de estas vacaciones será rotativo para el personal, y es obligatorio sin poder ser recompensado económicamente su no disfrute.

La retribución de las vacaciones será de 23 días, similar a un mes de trabajo ordinario, por lo que en vacaciones se abonarán todos los pluses que perciba la persona trabajadora de modo periódico (Salario Base, Plus convenio, Complemento personal, Plus de Penosidad, Plus transporte y Antigüedad).

En ningún caso el período vacacional podrá comenzar en día de descanso semanal, festivo o sábado.

Las personas trabajadoras que voluntariamente se acojan a disfrutar sus vacaciones fraccionadas en dos periodos, disfrutarán 4 días laborales adicionales de



vacaciones al año, que se distribuirán de la siguiente manera: 15 días de julio a septiembre y 12 días de octubre a junio.

Se solicitará el periodo vacacional con el formato establecido al efecto y se devolverá firmado por parte de la empresa sea concedido o no.

#### Artículo 23. Licencias retribuidas.

Todas las personas trabajadoras al servicio de dicha empresa tendrán derecho a Licencias retribuidas en la forma y condiciones que se establecen a continuación:

- a. Durante 20 días naturales en caso de matrimonio de la persona trabajadora.
- b. Matrimonio de parientes del primer grado de afinidad o consanguinidad: 1 día si es en la misma localidad, tres días cuando el matrimonio se celebre fuera de la provincia.
- c. Tres días hábiles por enfermedad grave, intervención quirúrgica u hospitalización de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Siempre que haya acuerdo con la empresa se podrá disfrutar de los tres días de manera no consecutiva al preverse que el ingreso hospitalario tendrá una duración superior a la licencia a la que el trabajador tiene derecho. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- d. Muerte de familiares, dos días en caso de fallecimiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si tuviera que realizar un desplazamiento el periodo será de 4 días. Para familiares de tercer grado de consanguinidad o afinidad, 1 día. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de dos días.
- e. Durante el tiempo indispensable y necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- f. En el supuesto de citaciones judiciales del personal como consecuencia producida en el desarrollo de su trabajo, y que no sea imputable a la persona trabajadora, el día será abonable no recuperable y con asistencia letrada por parte de la Empresa
- g. Durante 2 días naturales por traslado de domicilio habitual.
- h. Por exámenes: las personas trabajadoras que acrediten estar matriculados en centro oficial o privado reconocido de enseñanza, tendrán derecho a una licencia de una duración necesaria para concurrir a los oportunos exámenes en el centro correspondiente
- i. El tiempo indispensable para acudir al médico especialista, médico de cabecera y el pediatra y para descendientes y ascendientes de primer grado.
- j. Por la lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, pudiéndose acumular a jornadas completas. Según legislación vigente
- k. Tres días laborables al año por asuntos particulares sin necesidad de justificación posterior.
- l. Un día de libre disposición que no se podrá disfrutar en puentes, Semana



Santa, Navidades ni en periodo vacacional, sin necesidad de justificación posterior.

#### Artículo 24. Permiso sin sueldo.

Además de los casos señalados en el artículo anterior, las personas trabajadoras tendrán derecho a permisos no retribuidos de hasta tres días de duración ampliables a 5 días si el hecho se produce fuera de la provincia, en los casos previstos en los apartados b), c) y d) del artículo anterior con respecto a tíos y sobrinos.

#### Artículo 25. Excedencias.

**Excedencias Voluntarias.** La persona trabajadora con, al menos, un año de antigüedad tiene derecho a situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. La solicitud de excedencia deberá realizarse por escrito, y de igual forma la empresa deberá contestar la concesión o denegación, en un plazo no inferior a 20 días.

La petición de reingreso de las personas trabajadoras en excedencia voluntaria se presentará por escrito a la empresa con una antelación de un mes a la fecha de vencimiento, en caso contrario, perderá el derecho al reingreso en la empresa.

A todos los efectos y con el carácter de mínimos será obligatoria la Ley 39/1999, de 5 de noviembre (para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras).

**Excedencias forzosas.** El personal que se encuentre en situación de excedencia por motivos sindicales o por razón de cargo público, tendrá derecho a incorporarse automáticamente, con respecto a su categoría profesional, y salario, siempre que lo solicite por escrito, dentro del mes siguiente al cese del cargo.

#### Artículo 26. Incapacidad temporal.

En los casos de IT derivada de enfermedad común, accidente laboral y enfermedad profesional, debidamente acreditado por la mutua y/o Seguridad Social, la empresa complementará las prestaciones reglamentarias obligatorias hasta el 100% del Salario Base, Antigüedad, Plus Convenio, Complemento Personal, Plus Penosidad y Plus Transporte.

Este abono comenzará a partir del día siguiente a quedar en situación de I.T. en los casos citados anteriormente y mientras duren estas contingencias.



Artículo 27. Baja por nacimiento de un hijo.

Se aplicarán lo dispuesto en la legislación.

El personal con hijo menor de nueve meses tendrá derecho a una hora diaria de ausencia durante la jornada de trabajo que podrá disfrutarse al principio o al final de la citada jornada. El personal con hijo menor de nueve meses tendrá derecho a la acumulación de las horas a jornadas completas, abonándose estos días como realmente trabajados, para la acumulación se computarán las horas acumuladas desde la incorporación al trabajo hasta el día en que el menor cumpla nueve meses, dividiéndose el resultado entre la jornada de la persona trabajadora para la obtención del número de días acumulados, en caso de obtenerse decimales se computara el número entero superior.

A todos los efectos y con carácter de mínimos es obligatoria la Ley 39/1999 de 5 de noviembre.

Artículo 28. Ayuda escolar.

La empresa facilitará a las personas trabajadoras en concepto de ayuda para la educación de sus hijos 112,97€ anuales para el 2021.

Se entiende esta cantidad por cada hijo matriculado en un centro escolar, un jardín de infancia, un instituto y una universidad.

Las ayudas se abonarán en el mes de septiembre de cada año de vigencia de este convenio, previa presentación de justificante de matrícula.

Artículo 29. Jubilación anticipada.

La redacción del presente artículo queda vinculada al Real Decreto Ley 5/2013 de 15 de marzo o legislación que le sustituya.

Artículo 30. Póliza de seguros.

La empresa suscribirá un seguro contra accidentes que cubra los riesgos de muerte, incapacidad laboral permanente, invalidez absoluta o total y Gran invalidez derivada de enfermedad profesional o como consecuencia de todo accidente de la persona trabajadora dentro de su profesión al servicio de la empresa por una cuantía 35.000 €.

En caso de no suscribir esta póliza la cuantía de la indemnización será a cargo de la empresa.

Se incluyen como tiempos de servicio a la empresa los trayectos de ida y vuelta del





trabajo al domicilio y viceversa, así como las salidas -dentro del horario de trabajo- fuera del centro de trabajo habitual a otro centro de trabajo de la empresa o a otro lugar (p. Ej: solucionar problemas personales o familiares, asistencia a consulta médica, etc.). En este último caso previo aviso al superior jerárquico o persona correspondiente en la empresa.

A los efectos de acreditar el derecho a las indemnizaciones aquí pactadas, se considerará como fecha del hecho causante aquella en la que se produce el accidente de trabajo o la causa determinante de la enfermedad profesional.

Este artículo tendrá vigencia desde la fecha de firma del Convenio, sin carácter retroactivo.

#### Artículo 31. Revisión médica.

La empresa se compromete anualmente a efectuar un reconocimiento médico a todas las personas trabajadoras de su plantilla. Dicho reconocimiento se efectuará en jornada de trabajo, y si por alguna causa se tuviese que realizar fuera de la jornada laboral, se abonará a la persona trabajadora el periodo de realización del reconocimiento como horas extras.

#### Artículo 32. Retirada del carnet de conducir y prisión de la persona trabajadora.

La privación del carnet de conducir a este personal no comportará directamente 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, estipulando el plazo máximo de un año, la persona trabajadora percibirá las retribuciones relativas al puesto de trabajo nuevo mientras dure el periodo de retirada del permiso de conducir, reincorporándose a su puesto y condiciones a su finalización, salvo que se produzca por alcoholemia o drogadicción en cuyo caso no tendrá efecto este artículo.

En caso de que la persona trabajadora 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 tuviera antes de producirse la prisión, respetándose su antigüedad antes de la suspensión del contrato de trabajo. Esta suspensión será por un plazo máximo de un año, resolviéndose el contrato en caso de que supere el mencionado plazo.

La empresa solicitará un permiso para poder circular por calles de menor tonelaje, así como zonas prohibidas, a los que tengan que acceder los conductores de la empresa, llevando estos copia del permiso.



### Artículo 33. Contratación de personas con discapacidad.

Tendrán los mismos derechos que el resto de las personas trabajadoras en razón del tipo de contrato que firmen y de la aplicación de este c.c.

En todos los casos se aplicará, con carácter de mínimos la normativa vigente: R D 1451/83, y Ley 13/96.

### Artículo 34. Prevención y formación.

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 las personas trabajadoras. Del mismo modo dichas medidas les afectan en cuanto a su obligación de observar determinadas conductas y prohibiciones en su propio interés.

El Delegado de Prevención, 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.

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 persona trabajadora y vestuario (masculino y femenino si fuese necesario), duchas, inodoros, lavabos, bidé, así como elementos que permitan la higiene a la salida del trabajo.

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

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.

El Delegado junto con la empresa, podrá aprobar un procedimiento para la realización de pruebas de alcoholemia y estupefacientes, de acuerdo con el artículo 68.7 del convenio General del Sector.

Anualmente la empresa elaborará un plan de formación que deberá ser aprobado por el Delegado de empresa, en el mismo se ha de incluir los Certificados de aptitud profesional exigido a los conductores.

### Artículo 35. Prendas de trabajo.

Las personas trabajadoras recibirán la ropa de trabajo necesaria para las tareas que se les encomienden. Se detallan las prendas que componen el uniforme básico:



## ENTREGA ANUAL

- 2 camisas
- 2 pantalones
- 2 monos
- 1 anorak
- Botas con puntera reforzada
- Gorra

## ENTREGA SEGÚN NECESIDADES

- Guantes
- Traje de agua

Serán de uso obligatorio para todas las personas trabajadoras en los centros de trabajo y serán facilitadas por la empresa para las distintas categorías. Siendo la ropa adecuada a la estación meteorológica.

Del mismo modo para todos aquellos que por razón de su trabajo les sea necesario para realizar éste adecuadamente: gafas plásticas para evitar polvo y suciedad, tapones de oídos para evitar ruidos y suciedad, casco, etc.

En el caso de que alguna prenda se deteriore sensiblemente o quedara inservible antes de su duración prevista por causas propias del trabajo u otras ajenas a la persona trabajadora, podrá cambiarse por otra nueva previa devolución de la inservible.

Para evitar demoras en la entrega de prendas se mantendrá un stock mínimo almacenado.

#### Artículo 36. Subrogación del personal.

Al término de la concesión de las contratas municipales, el personal que pertenezca a cada una de ellas, será subrogado por la nueva empresa adjudicataria, o en su caso depender del Ayuntamiento respectivo si éste es el que gestionase directamente el servicio, respetándose todos sus derechos y obligaciones.

#### Artículo 37. Derechos sindicales y Acción sindical.

Los delegados de personal dispondrán de las horas mensuales retribuidas que la Ley establezca a los efectos de realizar funciones sindicales. La debida solicitud salvo razones de urgencia se hará al menos con 48 horas de antelación.

Los delegados de personal dispondrán de las horas sindicales necesarias para la realización de cursos de formación sindical. Dichas horas no serán descontadas a los delegados de personal del permiso que establece la Ley sino que correrán a cargo y por cuenta de la empresa.

El delegado de Prevención dispondrá de las horas de formación necesarias en tema de salud laboral.

La Empresa no obstaculizará las tareas de divulgación y afiliación a la entrada y



salida del trabajo, de información y publicaciones propias de los representantes sindicales, respetando el ejercicio de las funciones contenidas en las leyes.

#### Artículo 38. Derechos de información de los delegados de personal.

La empresa entregará con la prioridad establecida a la representación sindical de las personas trabajadoras, toda la documentación informativa a la que pueda tener acceso de acuerdo con la legislación vigente.

#### Artículo 39. Cuota sindical.

A requerimiento de los representantes de las personas trabajadoras afiliados a las centrales sindicales, la empresa descontará en la nómina mensual de las personas trabajadoras el importe de las cuotas sindicales correspondientes.

Las personas trabajadoras interesadas en la realización de tal operación remitirán a la empresa un escrito en el que se expresa 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 la caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La empresa entregará copia de la transferencia a la representación de las personas trabajadoras.

#### Artículo 40. 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.- Ambas partes se ratifican y se afirman en el Acuerdo Marco de Igualdad del grupo PREZERO.

#### Artículo 41. Acoso en el trabajo.

Todas las personas trabajadoras de CESPA GR 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 CESPA GR declara que es de aplicación el Protocolo para la Prevención del Acoso Laboral, Sexual y/o por razón de sexo del Grupo PreZero, o el documento que lo sustituya.

#### Artículo 42. 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 las personas trabajadoras que formando parte del Grupo de Operarios y Administrativos, están adscritos de manera ordinaria al área funcional o especialidad profesional de Conductor.

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 otras personas trabajadoras que forman parte de otras áreas



funcionales o especialidades profesionales, distintas a la de conductor, 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 las personas trabajadoras 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 la persona trabajadora.

Por tanto, el beneficio de tal formación indudablemente revertirá de manera exclusiva en la persona trabajadora 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 la persona 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.

#### Artículo 43. 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. Neutralidad del lenguaje.

Las partes firmantes del presente convenio hacen constar que cualquiera de las referencias que se hacen en el texto del mismo en términos masculinos deberá entenderse como un lenguaje genérico, referidos al conjunto de las personas trabajadoras, tanto hombres como mujeres, sin discriminación por razón de sexo.



DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. Medios y dispositivos de comunicación.

Siempre que la Empresa lo estime oportuno para la mejora del servicio y seguridad de las personas trabajadoras, se establece la obligatoriedad por parte del personal de portar, el medio entregado aportado por la empresa, 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. Procedimiento relativo a las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, al amparo de lo establecido en el Artículo 34 apartado 8º del Estatuto de los Trabajadores.

1-. Objeto.

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

2-. Garantías del procedimiento.

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

3-. Procedimiento.

3.1. La persona trabajadora que pretenda solicitar la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, al amparo de lo establecido en el Artículo 34 apartado 8º del Estatuto de los Trabajadores, deberá hacerlo a través de solicitud escrita, en el que se establezca de manera clara e inequívoca:

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

3.5.4. Cuando el cambio o adaptación solicitado por la persona trabajadora pueda perjudicar a otro u otras personas trabajadoras al





verse afectados en sus condiciones si la empresa acepta la solicitud. En estos casos, la persona que pueda verse afectada tendrá derecho a audiencia previa, con carácter previo a que la empresa adopte la decisión definitiva.

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

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

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

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

#### 4. Impugnación judicial.

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

#### 5. Reversibilidad de la adaptación.

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

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

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

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

#### 7. Modificación legal o normativa.



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

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. La desconexión digital.

#### 1. Exposición de motivos.

La nueva era Digital ha conllevado la incorporación global y generalizada de las nuevas tecnologías en todos los ámbitos de la sociedad; lo cual, sin duda, ha propiciado avances muy importantes y positivos, no sólo, en el progreso del mundo empresarial, sino también en el ámbito de la esfera privada de las personas.

El factor de la conectividad permanente y continua que las nuevas tecnologías ofrecen a través de los diferentes dispositivos, herramientas y medios digitales, han dado lugar a cambios significativos en el desarrollo de las Relaciones Laborales y, por ende, en aspectos claves del contrato de trabajo, como la jornada, el tiempo efectivo de trabajo, horario, descansos, permisos, vacaciones, productividad, etc.

En el contexto descrito, para las partes negociadoras del presente convenio colectivo resulta importante que las personas trabajadoras puedan ejercer la desconexión digital, dentro del marco regulatorio y ordenación establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, que ha introducido en el Ordenamiento jurídico el denominado “Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral”.

#### 2. Definición.

A los efectos del presente marco regulatorio convencional se entiende por “Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral”, el derecho individual, subjetivo y disponible de las personas trabajadoras a no responder o contestar a llamadas, correos electrónicos o mensajes profesionales o de ámbito o contenido laboral fuera de su horario y jornada de trabajo; teniendo en cuenta, en todo caso, las diferentes excepciones y las modalidades de ejercicio de tal derecho atendiendo a la naturaleza y objeto de cada puesto de trabajo.

El ejercicio del Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral no puede suponer nunca un perjuicio, merma o menoscabo a la continuidad y buena marcha de las actividades y negocio de la empresa.

#### 3. Reconocimiento del Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral y finalidad del mismo.

La empresa, con carácter general, reconoce a sus empleados y empleadas el derecho a la desconexión digital en el ámbito de la relación laboral en los términos, condiciones y excepciones previstos en la presente regulación.



Con el ejercicio del Derecho a la Desconexión Digital en el ámbito laboral en los términos y condiciones contenidos en la presente regulación, se garantiza, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto del tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como su intimidad personal y familiar.

4. Contenido, alcance y naturaleza del Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

La empresa reconoce, con carácter general, el derecho individual y subjetivo de las personas trabajadoras a la desconexión digital; teniendo en cuenta, en todo caso, las diferentes excepciones y las modalidades de ejercicio de tal derecho atendiendo a la naturaleza y objeto de cada puesto de trabajo.

El ejercicio del Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral, como se ha indicado anteriormente, no puede suponer un perjuicio, merma o menoscabo a la continuidad y buena marcha de las actividades y negocio de la empresa.

5. Modalidades de ejercicio del Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

Las modalidades del ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y al objeto de la relación laboral, de tal modo, que el ejercicio del Derecho a la Desconexión Digital en el ámbito laboral, quedaría exceptuado en determinadas situaciones, como las que a continuación se exponen con carácter meramente enunciativo y no excluyente de otras situaciones similares:

1. Situaciones de fuerza mayor o circunstancias excepcionales.
2. Personas trabajadoras que formen parte de retenes, guardias, grupos de disponibilidad, etc.
3. Personas trabajadoras que en función de la naturaleza, funciones, responsabilidades y objeto de su puesto de trabajo garantizan, en todo momento, la continuidad y salvaguarda operativa del negocio y servicios (Directivos, Mandos superiores, Mandos intermedios y otras posiciones de mando, etc.).
4. Personas trabajadoras que estén involucrados en situaciones excepcionales de conflicto, emergencia o actuaciones operativas o de soporte a la producción y/o negocio que requieran una respuesta o intervención ágil e inmediata.
5. Personas trabajadoras que en el desarrollo de su trabajo mantengan contacto y/o interlocución con otras delegaciones internaciones de la Compañía, que precisen adaptaciones a los diferentes husos horarios.
6. Cualesquiera otras situaciones sobrevenidas e imprevistas que puedan o pudieran poner en peligro y/o riesgo, la buena marcha y continuidad de los servicios o en su caso, dar lugar al incumplimiento de las obligaciones asumidas con el cliente.

Al tratarse el derecho a la desconexión digital de un derecho individual y subjetivo y por ello, de carácter disponible, las personas trabajadoras tienen la facultad de ejercitar la desconexión digital o no, o modular su desarrollo o ejercicio, en función de sus propios y particulares intereses individuales, teniendo en consideración, en



todo caso, las diferentes excepciones y las modalidades de ejercicio de tal derecho que han sido indicadas, atendiendo a la naturaleza y objeto de cada puesto de trabajo.

6. Acciones de formación y sensibilización del personal respecto al Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

La Empresa promoverá entre sus empleados acciones de sensibilización y formación dirigidas a mandos y empleados a fin de informar sobre los riesgos, desafíos y buenas prácticas relacionados con el uso razonable de las herramientas digitales y el ejercicio equilibrado del Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA. Cesta.

El personal adscrito al presente convenio colectivo percibirá en el mes de diciembre una cesta de navidad cuyo contenido se negociará con el representante de las personas trabajadoras. El importe de la misma será de 60 €, no pudiendo ser sustituida por cualquier otro tipo de emolumento, entregándose a más tardar el 22 de diciembre.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA. 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.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA.

Con la firma del presente convenio no implica la pérdida de vigencia de acuerdos individuales de las personas trabajadoras superiores a las establecidas en este Convenio Colectivo.

#### 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, Recogidas, tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado, Estatuto de los trabajadores y demás disposiciones de general aplicación.

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.



Dado que durante la vigencia del Convenio es previsible el cierre del actual centro de trabajo y la apertura de un nuevo centro, la empresa se compromete a realizar el cambio dentro del mismo municipio de Guadalajara o en Marchamalo. Si no fuera posible, comunicará al Delegado la nueva ubicación del centro de trabajo y deberá iniciar un proceso de negociación en el que se fijarán las posibles compensaciones económicas a las que tienen derecho las personas trabajadoras por el incremento de los gastos de desplazamiento al nuevo centro de trabajo.

### TABLAS SALARIALES 2021-2022 CESPA GR

ANEXO Nº 1 TABLA SALARIAL 2021							
ESPECIALIDAD PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	COMPLEMENTO PERSONAL	PLUS PENOSO	PLUS TRANSPORTE	PLUS DISPONIBILIDAD	PAGAS EXTRA
ENCARGADO/A	803,43	189,93	0,00	315,17	93,46	608,23	1.308,53
TÉCNICO/A COMERCIAL	803,43	189,93	293,82	0,00	93,46	410,00	1.287,18
OFICIAL ADMINISTRATIVO/A	803,43	189,93	213,14	0,00	93,46	181,67	1.206,50
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	803,43	189,93	120,00	0,00	93,46	50,00	1.113,36
CONDUCTOR/A	803,43	189,93	135,20	195,38	93,46	0,00	1.323,94
PEÓN CONDUCTOR/A	803,43	189,93	117,85	195,38	93,46	0,00	1.306,59
PEÓN	803,43	189,93	100,54	195,38	93,46	0,00	1.289,27

Hora extra	13,14
Hora extra festiva	23,15
Plus nocturno	10,98
Plus nocturno (<3h)	7,36
Comida	11,50
Dieta pernocta	69,75
Plus asistencia	20,00
Ayuda escolar	112,97

ANEXO Nº 1 TABLA SALARIAL 2022							
ESPECIALIDAD PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	COMPLEMENTO PERSONAL	PLUS PENOSO	PLUS TRANSPORTE	PLUS DISPONIBILIDAD	PAGAS EXTRA
ENCARGADO/A	863,69	204,17	0,00	338,81	100,47	653,85	1.406,67
TÉCNICO/A COMERCIAL	863,69	204,17	315,86	0,00	100,47	440,75	1.383,72
OFICIAL ADMINISTRATIVO/A	863,69	204,17	229,13	0,00	100,47	195,30	1.296,99
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	863,69	204,17	129,00	0,00	100,47	53,75	1.196,86
CONDUCTOR/A	863,69	204,17	145,34	210,03	100,47	0,00	1.423,23
PEÓN CONDUCTOR/A	863,69	204,17	126,69	210,03	100,47	0,00	1.404,58
PEÓN	863,69	204,17	108,08	210,03	100,47	0,00	1.385,97

Hora extra	14,13
Hora extra festiva	24,89
Plus nocturno	11,81
Plus nocturno (<3h)	7,91
Comida	11,50
Dieta pernocta	74,98
Plus asistencia	20,00
Ayuda escolar	121,44