

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

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa CESPAS, S.A. para el servicio de limpieza pública viaria, riegos y recogida de basura del centro de trabajo de Valdepeñas y La Solana, para los años 2018 y 2019, de la provincia de Ciudad Real, presentado a través de medios electrónicos el 10 de diciembre de 2018, mediante el Registro de Acuerdos y Convenios Colectivos de trabajo (REGCON), por don Antonio Sánchez-Carnerero Fernández-Arroyo, autorizado por la Comisión Negociadora del citado Convenio, integrada por representantes de la parte empresarial y por parte social a través del Comité de Empresa; y en virtud de requerimiento efectuado por esta Dirección Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la provincia de Ciudad Real, la posterior remisión del texto del Convenio Colectivo, subsanando los defectos detectados en su redacción, presentado a través del REGCON el 10 de abril de 2019; de conformidad con lo previsto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba al texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (B.O.E. del 12 de junio), el contenido del Real Decreto 384/1995, de 10 de marzo, sobre traspaso de funciones y de servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral), el Decreto 81/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo y el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo.

Esta Dirección Provincial de Economía, Empresas y Empleo acuerda:

1º.- Ordenar el registro y la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa CESPAS, S.A. para el servicio de limpieza pública viaria, riegos y recogida de basura del centro de trabajo de Valdepeñas y La Solana, para los años 2018 y 2019, de la provincia de Ciudad Real, en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de esta Dirección Provincial, siendo su código 13000621011992, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE SERVICIOS PÚBLICOS AUXILIARES, S.A. (CESPA, S.A.)", APLICABLE A LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS EN LA CONTRATA DE LIMPIEZA PÚBLICA VIARIA, RIEGOS Y RECOGIDA DE BASURA DEL CENTRO DE TRABAJO DE VALDEPEÑAS Y LA SOLANA (CIUDAD REAL) PARA LOS AÑOS 2018 Y 2019.

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 o representación legal de los trabajadores correspondiente a la contrata o concesión de los servicios públicos

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

de Limpieza pública, riegos y recogida de basura del Centro de Trabajo de Valdepeñas y La Solana.

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

Artículo 2º.- Ámbitos personal, funcional y territorial.

El presente convenio colectivo afecta y por consiguiente resulta de aplicación, única y exclusivamente, a todos/as los/las trabajadores/as de la empresa Compañía Española de Servicios Públicos Auxiliares, S.A. (CESPA, S.A.) adscritos a la contrata o concesión de los servicios públicos de Limpieza pública, riegos y recogida de basura del Centro de Trabajo de Valdepeñas y La Solana.

Artículo 3º.- Ámbito temporal y denuncia.

El presente Convenio tendrá una vigencia de 2 años, es decir, desde el día 1 de enero de 2018 hasta el día 31 de diciembre de 2019.

En todo caso, el convenio quedará automáticamente denunciado a partir del 31 de Diciembre de 2019, manteniendo su vigencia por tiempo indefinido hasta la firma del siguiente convenio.

TÍTULO II.

COMISIÓN MIXTA PARITARIA.

Artículo 4º.- Comisión Mixta Paritaria.

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

4.2.- Procedimiento ordinario y Plazos de actuación. La Comisión mixta estará formada por un miembro de cada una de las partes, esto es, Dirección de la Empresa (1 miembro) y Representación Legal de los Trabajadores (1 miembro). Igualmente se elegirán, si resultara preciso, otros tantos suplentes, designados por cada una de las representaciones señaladas.

La Comisión Paritaria se reunirá a solicitud, por escrito, de cualquiera de las representaciones, dirigido al secretario de la misma y a la otra representación, haciendo constar el orden del día, lugar, fecha y hora de la reunión y resultará inexcusable para la otra representación la celebración de la reunión solicitada que se ajustará exclusivamente al orden del día señalado. El escrito de solicitud será remitido en un plazo de cinco días hábiles de antelación, al menos, sobre la fecha prevista para la reunión solicitada.

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

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

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

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

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

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 pre-

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

sente convenio, las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

e. La comisión mixta paritaria conocerá de todos los temas por la aplicación de los grupos profesionales y de la carrera profesional de los trabajadores.

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

g. 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 el artículo 41.6 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.

Se actuará del mismo modo para lo previsto en el artículo 82,3 sobre la inaplicación del Convenio Colectivo.

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.

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

TÍTULO 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 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 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.

TÍTULO 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 trabajadores.
- e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la legislación vigente a los convenios de empresa.
- f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo

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

83.2 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Artículo 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.

TÍTULO VI.

RETRIBUCIÓN.

Artículo 8º- Estructura Salarial y tablas salariales.

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

Las Tablas Económicas o Salariales que se fijan serán las que se expresa en el Anexo del presente convenio colectivo; las cuales, están referidas a jornadas a tiempo completo. Para jornadas a tiempo parcial se aplicará la parte proporcional.

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

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

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

CONCEPTOS SALARIALES.

- Salario Base.
- Antigüedad.
- Plus de Transporte.
- Plus domingo, festivo y trabajos en sábados tarde.
- Plus Nocturnidad, Pluses Tóxicos, penosos y peligrosos, Plus distancia, etc.
- Pagas Extraordinarias.
- Bolsa de vacaciones

Artículo 9º.- Revisión Salarial.

Para el año 2018 las tablas salariales se revisaran según el IPC real del año 2018 publicado por

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

el I.N.E, anticipando a cuenta convenio el 1,25% sobre las tablas salariales definitivas del año 2017. Si el IPC real del año 2018 no excede del 1,25%, las tablas salariales provisionales del 2018 serán definitivas.

Para el año 2019 las tablas salariales se revisaran según el IPC real del año 2019 publicado por el I.N.E, anticipando a cuenta convenio el 1,25% sobre las tablas salariales definitivas del año 2018. Si el IPC real del año 2019 no excede del 1,25%, las tablas salariales provisionales del 2019 serán definitivas.

Artículo 10º.- Antigüedad.

Los trabajadores afectados por este convenio percibirán aumentos periódicos sobre su salario base, consistente en dos trienios del 6% y posteriormente quinquenios del 10% a los 5 años, del 25% a los 15 años, del 40% a los 20 años y del 60% como máximo a los 25 años o más.

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

Artículo 11º.- Plus de Nocturnidad.

Los trabajadores que tengan una jornada de trabajo comprendida entre las 21 horas y las 6 horas, siempre que no hayan sido contratados para realizar esta jornada específica, percibirán un plus equivalente al 20 por 100 del salario base por noche trabajada.

Artículo 12º.- Plus de Trabajo en Días Festivos, Domingos y sábados tarde.

Los trabajadores que por necesidades del servicio, trabajen en días festivos o domingos, percibirán un plus reflejado en las tablas salariales por domingo trabajado, descansando otro día cuando el servicio lo permita.

El plus de festivo especial será el que se indique en el anexo de tablas salariales, para el personal que preste servicios los siguientes días festivos:

*** Valdepeñas:**

- Día de Año Nuevo.
- Jueves Santo y Viernes Santo.
- 2 de agosto (día de la Feria).
- 8 de septiembre (día de la Patrona).
- Día de Navidad.

*** La Solana:**

- Día de Año Nuevo.
- Jueves Santo y Viernes Santo.
- Día 25 de julio (Santiago).
- Día de Navidad.

El personal que por necesidades de servicio, tenga que realizar jornada en sábados por la tarde, percibirá por cada sábado en que trabaje con esta jornada un plus de sábado tarde reflejado en anexo de tablas salariales.

Dichos importes tendrán el incremento correspondiente anual indicado en incremento salarial y cláusula de revisión salarial.

Artículo 13º.- Bolsa de vacaciones.

Para el personal directo de limpieza viaria (Conductores y Peones), se establece un plus en concepto de bolsa de vacaciones, que se harán efectivas durante el período de disfrute de éstas o parte

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

proporcional en función de los días disfrutados.

Artículo 14º.- Pagas extraordinarias.

El personal afectado por el presente convenio percibirá las siguientes pagas extraordinarias:

Dos gratificaciones extraordinarias, una en Julio y otra en Navidad a razón de treinta días de Salario Base más Antigüedad y otras dos gratificaciones, una de beneficios a razón de veintiún días de salario base más antigüedad y otra de San Martín de Porres, a razón de veintisiete días de salario base más antigüedad. Las mismas se abonarán en la primera quincena de julio, 15 de Diciembre, primer cuatrimestre del año y 15 de noviembre respectivamente. El devengo de las pagas extraordinarias de Julio y Navidad se realizarán semestralmente.

Artículo 15º.- Dietas.

Cuando el trabajador sea desplazado por decisión de la empresa de su centro de trabajo habitual, devengará una dieta en anexo de tablas salariales. Si regresase a pernoctar a su domicilio solo devengará media dieta. Dicho importe tendrá el incremento correspondiente anual indicado en el artículo 9 referente al incremento salarial.

Artículo 16º.- Ropa de trabajo.

La empresa facilitará a sus trabajadores los uniformes correspondientes a las distintas épocas del año, haciendo la petición al proveedor a primeros de cada año y entregándose estos en enero, mayo y septiembre, así como también tres pares de botas, de acuerdo con las condiciones climatológicas. Por lo que respecta a los trajes de agua, queda establecido un traje completo de esta modalidad cuando la empresa y personal lo estimen conveniente, pero que en ningún caso deberá exceder de uno por año.

Igualmente y cada dos años se hará entrega de una prenda de abrigo para todo el personal afectado a los servicios descritos.

Artículo 17º.- Pluses tóxicos, penosos y peligrosos.

Por este concepto la empresa abonará a sus trabajadores un plus de 20% del salario base, a percibir desde la fecha de emisión del dictamen por la Inspección de Trabajo y se pagará por día efectivamente trabajado.

Artículo 18º.- Plus de distancia.

Cuando el centro de trabajo se encuentre fuera del casco urbano de la población, el trabajador percibirá un plus de distancia según tablas salariales, por kilómetro tanto a la ida como a la vuelta. A estos efectos, se entenderá como distancia, la que exista desde el Ayuntamiento de la localidad en donde está ubicado el centro de trabajo, al mismo. Si bien, se descontará los 2 primeros kilómetros en ambas direcciones.

En todo caso, procederá el abono, siempre que el trabajador tenga que desplazarse por sus propios medios. Dicho importe tendrá el incremento correspondiente anual indicado en incremento salarial y cláusula de revisión salarial.

Artículo 19º.- Plus de transporte.

Todos los trabajadores afectados por la aplicación del presente convenio en concepto de ayuda para cubrir los gastos de transporte desde su domicilio al lugar de trabajo, percibirán en concepto de plus de transporte la cuantía referida en tablas salariales en el anexo para cada uno de los años sufriendo los incrementos salariales reflejados en el artículo 9.

TÍTULO VII.

JORNADA DE TRABAJO.

Artículo 20º.- Jornada de trabajo.

La jornada efectiva será de 38 horas semanales. Se dispondrá de 20 minutos diarios para tomar

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

el bocadillo que será computado como tiempo efectivo de trabajo.

En cómputo anual se establece una jornada de 1.730 horas. En esta jornada se encuentra incluido los asuntos propios, vacaciones y puentes que se puedan acordar en la confección del calendario anual.

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

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

3.- La empresa, no aplicará reducciones de salario o jornada, o reducciones de personal indefinido, siempre y cuando se mantengan las condiciones actuales del pliego que adjudica el servicio, a la firma del presente convenio. En el caso, de que hubiese modificaciones en dicho pliego, la empresa se compromete, a antes de aplicar cualquier medida, realizar una comunicación previa a la aplicación de la medida de 30 días de preaviso y mantener negociaciones con la RLT por un periodo máximo de 15 días antes de ejecutarla.

Artículo 21º.- 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 y se abonarán del siguiente modo:

Las horas extraordinarias realizadas se abonarán con un recargo del 75% sobre el precio de la hora normal.

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 por dos horas de descanso en lugar de ser retribuidas monetariamente.

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

La revisión de los cálculos de las horas extraordinarias, se realizarán según las especificaciones del artículo 9º del presente convenio. No podrán realizar horas extraordinarias, mientras permanezca

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

la plantilla o parte de ella afectada por ERTE o reducciones de jornada.

Artículo 22º.- Calendario laboral.

Durante el primer mes del año se elaborará conjuntamente entre la Empresa y los representantes de los trabajadores el calendario laboral, que deberá comprender mínimamente, las fiestas locales, fecha para el disfrute de vacaciones, así como la fijación de puestos de turnos de trabajo, ajustándose a las variaciones que se produzcan en cada momento.

TÍTULO VIII.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. MOVILIDAD FUNCIONAL. POLIVALENCIA FUNCIONAL.

Artículo 23º.- Sistema de Clasificación Profesional. Movilidad funcional del personal.

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

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

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

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

Todo el personal de la Empresa estará sujeto a la movilidad funcional, en los términos establecidos legalmente, según las necesidades a cubrir en los distintos servicios. Se establecerán límites de acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores encaminados a evitar posibles abusos en dicha movilidad.

A tal efecto la empresa se compromete a establecer dichos límites y a fijar las funciones de cada puesto en la Comisión Paritaria.

Artículo 24º. Grupos Profesionales.

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio estará integrado en los siguientes Grupos Profesionales: Los grupos profesionales y las especialidades son definidas utilizando el masculino como neutro y por economía del lenguaje.

* Grupo Profesional I: Mandos.

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

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

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

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

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

regular y con plena responsabilidad ante la Dirección o Jefatura de la Empresa.

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

- Administrativo: Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del Jefe de Servicio, se encarga del Departamento Administrativo de la Contrata.

- Capataz: El trabajador que, a las órdenes de un Encargado general tiene a su cargo el mando sobre el personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina.

* Grupo Profesional II: Operarios y Auxiliares Administrativos.

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

Áreas Funcionales, puestos de trabajo o especialidades que se integran en el Grupo Profesional: Conductor, Oficial 1ª y 2ª, mecánicos, Peón y Peón oficios varios.

También se incluyen en este Grupo las personas que utilizando medios operativos e informáticos, ejecutan de forma habitual las funciones propias administrativas de la empresa: Auxiliar Administrativo y Oficial 1ª administrativa.

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

- Oficial 1ª Conductor: Son aquellos trabajadores que de forma habitual y permanente, conducen vehículos de la empresa que precisan de permisos de conducir tipo C, D ó E, colaborando en la descarga siempre y cuando no haya personal para ello, controlando el buen acondicionamiento de la carga y descarga así como a su control durante el transporte.

Deberá tener pleno conocimiento del manejo de los accesorios del vehículo (volquete, grúa, Etc.). 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.

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

- Auxiliar administrativo: Empleado 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 empleados a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

- Oficial 2ª Operario: Operario que, con conocimiento teórico-práctico del oficio, sin llegar a la especialización y perfección exigidas a los Oficiales de primera, ejecutan los cometidos de su oficio, con la suficiente perfección y eficacia, deberán contar con carnet de conducir B, aquellos Oficiales de 2ª Operario que en la actualidad carecen del carnet de conducir mantendrán la categoría.

- Peón: Trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de trabajo. También puede dedicarse a determinadas funciones que sin constituir un oficio

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

exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad.

Artículo 25º.- Promoción Profesional.

Las vacantes que se produzcan serán puestas en conocimiento de los órganos representativos de los trabajadores por parte de la Dirección de la Empresa, que reúnan las condiciones para ocupar dicho puesto. En caso de que las vacantes no se puedan cubrir por este personal o se creen nuevos puestos de trabajo serán cubiertos por trabajadores fijos discontinuos o por trabajadores que anteriormente hayan estado vinculados a la Empresa y hayan cesado en su relación laboral con la misma, siguiendo el orden de antigüedad.

Artículo 26º.- Privación del carnet de conducir; detención y prisión del/la trabajador/a.

La privación del carnet de conducir, como consecuencia de infracciones de tráfico que pudieran cometerse durante la prestación de los servicios laborales y ajenas a la voluntad del trabajador, de los trabajadores que estén adscritos al área funcional o de especialización profesional de Conductor no comportará en ningún caso la resolución laboral con la Empresa, viniendo ésta obligada a darle ocupación en otro puesto similar, manteniendo su salario de origen.

Si las infracciones fueran imputables al conductor, en Comisión paritaria se determinará si se le adapta el salario a su nueva función o mantiene la originaria.

No se aplicará lo anterior en los casos en que el conductor de positivo por alcohol, sustancias psicotrópicas y a los supuestos de imprudencia temeraria.

TÍTULO IX.

VACACIONES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS.

Artículo 27º.- Vacaciones.

Todos los trabajadores afectados por este convenio, disfrutarán de unas vacaciones anuales de treinta días naturales retribuidos, a razón de salario base más antigüedad, de los cuales veintidós días tendrán que ser laborales si la distribución de jornada es de Lunes a Viernes y de veintiséis días laborales en el caso de que la jornada se distribuya de lunes a sábado.

De mutuo acuerdo los trabajadores de cada servicio establecerán un régimen de turno de vacaciones. Se resolverán las colisiones que puedan producirse sobre el periodo de vacaciones entre dos o más trabajadores aplicando el sistema rotativo para su disfrute, o acuerdo que lo sustituya entre RLT y empresa.

En caso de que el trabajador, antes o durante el periodo de disfrute de vacaciones, se encuentre en situación de incapacidad temporal, las vacaciones se aplazarán hasta el momento en que sea dado de alta médica.

Asimismo, se aplicará lo establecido en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores respecto al inicio de las vacaciones en caso de incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o la lactancia natural, o con la suspensión del contrato de trabajo establecida en el artículo 48.4 ET.

Todos los trabajadores cuyo contrato sea superior a un año, tendrán garantizado el disfrute de 15 días de vacaciones en el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

Artículo 28º.- Licencias y excedencias.

Todos los/las trabajadores/as tendrán derecho a las licencias retribuidas en las formas y condiciones que se establecen a continuación:

El trabajador avisando con la debida antelación y justificándolo adecuadamente, tendrá derecho a disfrutar de licencias retribuidas, no recuperables y computables como jornada a todos los efectos,

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

por los tiempos y causas siguientes:

A) 20 días naturales en caso de matrimonio, a contar desde el día en que se contrae matrimonio o desde el inmediato anterior.

B) 3 días en caso de nacimiento de un hijo o adopción legal de un menor, así como en los supuestos de muerte o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (padres, padres políticos; hijos, hijos políticos, hermanos, hermanos políticos; abuelos, abuelos políticos y nietos), pudiendo elegir el trabajador iniciar la licencia mientras dure el hecho causante. En el caso de enfermedad grave se deberá acreditar que el enfermo está ingresado los días de la licencia.

En caso de fallecimiento, podrá elegir el trabajador disponer del permiso desde el día del fallecimiento o desde el funeral.

Cuando el hecho causante del permiso se produzca a más de 150 Km del domicilio del trabajador, la licencia será de 5 días, concediéndosele los 4 días que el Estatuto de los Trabajadores marca, si la distancia es inferior a la indicada.

Se entenderá como enfermedad grave aquella que requiera hospitalización o intervención quirúrgica.

C) 1 día por matrimonio de familiar hasta segundo grado, ampliable a 3 en el caso de que se trate de hijos o hermanos si se produce fuera de la localidad a más de 150 kms.

D) Un día por muerte de tío carnal o político, ampliable a dos si el hecho se produce fuera de la localidad, a más de 150 kms del centro de trabajo, pudiendo elegir el trabajador disponer del permiso desde el día del fallecimiento o desde el funeral.

E) 2 días por traslado de domicilio habitual.

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

G) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales durante los días de su celebración, con posterior justificación.

H) Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica personal o acompañando a un hijo/a menor de 18 años en el sistema público de salud, con posterior justificación.

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

J) El día de San Martín de Porres, se considerará como festivo, y en el caso de coincidir para Valdepeñas en jueves o domingo y en La Solana en miércoles, se traspasará a otro día.

Las licencias anteriores serán de aplicación a las parejas de hecho, siempre que las mismas se encuentren inscritas en el Registro correspondiente y sea notificada a la empresa tal inscripción.

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

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

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/la trabajador/a no solicita el reintegro 30 días antes

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

del término del plazo señalado por la excedencia, perderá el derecho a su puesto en la Empresa.

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

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

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

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

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

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

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

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

Grados de consanguinidad y afinidad

TITULAR/ CÓNYUGE O PAREJAS DE HECHO INSCRITAS EN
REGISTRO DE PAREJAS

1º GRADO:

PADRES

SUEGROS

HIJOS

YERNO/NUERA

2º GRADO:

ABUELOS

HERMANOS

CUÑADOS

NIETOS

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

3º GRADO:

BISABUELOS

TIOS

SOBRINOS

BIZNIETOS

TÍTULO X.**UNIFORMIDAD.**

Artículo 29º.- Uniformidad, ropa de trabajo y Equipos de Protección Individual y Colectivos.

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

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

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

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

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

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

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

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

TÍTULO XI.**PRESTACIONES SOCIALES.**

Artículo 30º.- Incapacidad transitoria.

En los casos de incapacidad transitoria derivada de enfermedad o accidente no laboral, debidamente acreditada por la Seguridad Social, la empresa complementará las prestaciones reglamentarias obligatorias hasta el 50% de la base reguladora durante los tres primeros días de la I.T., por enfermedad común o accidente no laboral, en el primer proceso del año y el 100% del importe íntegro de las retribuciones del trabajador, a partir del quinto día de quedar en situación de I. T. y mientras dure esta contingencia o del primer día si la enfermedad requiere hospitalización.

En los casos de accidente de trabajo o enfermedad profesional el citado complemento será a partir del primer día de iniciado el proceso y mientras dure esta situación.

Artículo 31º.- Indemnización por invalidez o muerte.

Los trabajadores de la Empresa acogidos por el presente Convenio disfrutarán de un seguro por accidente laboral y de enfermedad profesional, garantizado en todo caso una indemnización para casos de accidente laboral o enfermedad profesional, por un importe de 29.000 euros, en caso de invalidez permanente total y parcial o muerte se indemnizará según la lesión padecida y con arreglo al baremo general recogido en la póliza de seguros que se contrate.

El importe indicado no sufrirá incremento alguno durante la vigencia del presente Convenio

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

Colectivo.

En caso de fallecimiento por enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará a los herederos legales una indemnización de 4.000 euros.

La RLT podrá solicitar cuando lo estime oportuna copia de dicha póliza de seguros.

Artículo 32º.- Anticipos reintegrables.

Los trabajadores con más de un año de antigüedad en la empresa tendrán derecho a pedir, por causas justificadas, anticipos reintegrables de hasta 2.000 euros, a pagar en 12 mensualidades, no pudiendo solicitar otros hasta tener totalmente reintegrado el primero.

Igualmente se concederán anticipos, por una sola vez, de hasta 4.000 euros, para adquisición de primera vivienda a reintegrar en veinticuatro mensualidades.

TÍTULO XII.

DERECHOS SINDICALES Y DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

Artículo 33º.- Acción sindical.

1.- 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.

2.- Los Delegados de Personal o Miembros del Comité de Empresa, dispondrán de un crédito horario de veinte horas mensuales retribuidas para atender sus actividades sindicales. Los Delegados de Personal o Miembros de Comité de Empresa de un mismo Sindicato que así lo manifiesten podrán proceder, previa comunicación al representante de la empresa, a la acumulación de sus respectivos créditos horarios, así mismo, se podrá pactar la constitución de bolsas de horas sindicales en la forma y el modo que las partes acuerden. Las horas podrán ser utilizadas en cómputo anual.

Artículo 34º.- Cuota sindical.

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

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

Artículo 35º.- 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.

TÍTULO XIII.

JUBILACIÓN.

Artículo 36º.- Jubilación especial a los 64 años y jubilación parcial.

1.- Jubilación especial a los 64 años: Los/las trabajadores/as podrán jubilarse a la edad de 64

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

años, siempre y cuando reúnan los requisitos exigidos en las disposiciones de la Ley de Seguridad Social, obligándose la Empresa a contratar a otro trabajador, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente. La Empresa respetará siempre todas las decisiones de sus trabajadores de 64 años, respecto a su propia jubilación en los términos antes citados.

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

Al amparo del artículo 166.2 de la Ley General de la Seguridad Social y del artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, se les reconoce a los trabajadores y trabajadoras el derecho de jubilarse parcialmente y la consiguiente reducción de jornada en las condiciones establecidas, en la legislación vigente. La comunicación se deberá remitir a la empresa con una antelación mínima de un mes a la fecha prevista de jubilación parcial.

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

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

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

Se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1994 y las modificaciones introducidas por la Ley 40/2007, así como por la legislación que los sustituya o modifique.

Artículo 37º.- Ayuda por jubilación.

Con independencia de lo determinado en el artículo anterior, al cesar el trabajador en la Empresa por jubilación y al objeto de poder preparar la misma, se le concederá un permiso retribuido de tres mensualidades siempre que llevase cinco años como mínimo al servicio de la Empresa. Durante este periodo de tres meses percibirá el salario real. No procederá en caso de jubilación anticipada.

TÍTULO XIV.

ABSENTISMO.

Artículo 38º.- 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 trabajadoras. La reducción de absentismo injustificado en el ámbito de la empresa es un objeto 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 empleados. 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 ám-

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

bito 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.

TÍTULO XV.

IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y MEDIDAS CONTRA EL ACOSO.

Artículo 39º.- Acoso en el trabajo.

Todos los trabajadores de la empresa Compañía Española de Servicios Públicos Auxiliares, S.A. (CESPA, S.A.) adscritos a la contrata o concesión de los servicios públicos de Limpieza pública, riego y recogida de basura del Centro de Trabajo de Valdepeñas y La Solana. 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 ámbito personal de este Convenio es de aplicación el Protocolo para la Prevención del Acoso Laboral, Sexual y/o por razón de sexo del Grupo Ferroviario, o el documento que lo sustituya.

Artículo 40º.- 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

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

afectarán, por igual, a ambos géneros.

3.- Ambas parte declaran la vigencia del Plan de Igualdad suscrito por Ferrovial y los sindicatos CCOO y UGT el 30 de junio de 2015.

TÍTULO XVI.

FORMACIÓN.

Artículo 41º.- Formación Profesional.

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

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

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

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

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

Artículo 42º.- 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 trabajadores que formando parte del Grupo de Operarios, 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 otros trabajadores 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 el trabajador 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 trabajador.

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, 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

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

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.

TÍTULO XVII.

SUBROGACIÓN.

Artículo 43.- Subrogación del personal.

En caso de subrogación se estará a lo dispuesto en el artículo 50 y 52 respectivamente del Convenio Colectivo Estatal del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

anterior empresa que cumpliera los requisitos establecidos en el presente artículo al momento de finalización o rescisión y siempre que la empresa saliente cumpla con los requisitos establecidos en el presente artículo.

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

Artículo 43.-bis -Supuestos de agrupación o división de contrata.

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

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

Se subrogará asimismo el personal que se encuentre en los supuestos b) a e), ambos inclusive, del apartado 2º del artículo 50 y que hayan realizado su trabajo en las zonas, divisiones o servicios resultantes.

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

Se subrogará asimismo el personal que se encuentre en los supuestos b) a e), ambos inclusive, del apartado 2º del artículo 50 y que hayan prestado sus servicios en las contrata, zonas, divisiones o servicios agrupados.

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

Artículo 44.- Documentos a facilitar por la saliente a la entrante.

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

2.- Asimismo, a efectos de comprobación de retribuciones, jornada, tipo de contrato, situación

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

de IT y otros extremos de relevancia para la gestión de la subrogación, la empresa o entidad saliente tendrá que facilitar a la entrante los siguientes documentos, dejando constancia suficiente de su recepción:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

TÍTULO XVIII.

SALUD Y SEGURIDAD.

Artículo 45º.- Comité de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo.

El Comité de Seguridad y Condiciones de Trabajo integrado por dos representantes de la empresa y dos representantes de los trabajadores en función de su representatividad sindical.

Los representantes de los trabajadores tendrán la consideración de Delegados de Salud, dispo-

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

niendo de crédito horario necesario para la asistencia a las reuniones y actividades del citado Comité. Las funciones del Comité de Salud irán encaminadas a la mejora de las condiciones de trabajo, de salud y seguridad e higiene.

Artículo 46º.- Reconocimientos médicos.

La Empresa se compromete anualmente, a efectuar un reconocimiento médico a todos los/las trabajadores/as de su plantilla, de acuerdo a los protocolos de su puesto de trabajo.

TÍTULO XIX.

PAZ SOCIAL.

Artículo 47º.- 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.- Medios y dispositivos de comunicación.

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

Esta obligatoriedad en el caso de los mandos y personal de supervisión y control (capataces, encargados, encargado general, jefe de taller), alcanza periodos fuera de su jornada habitual, con el fin de solventar cualesquiera anomalías o incidencias que se produzcan en los servicios.

Disposición adicional segunda.- Economía del lenguaje.

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

Disposición adicional tercera.- Anexo.

El Anexo que se une y forman parte del presente Convenio Colectivo forman parte integrante e inseparable del mismo y tienen, por tanto, la misma fuerza de obligar.

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

Disposición final.

El presente c.c. de la empresa Cespa, S.A., sustituye íntegramente al anterior Acuerdo de empresa.

En lo no previsto en él se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector, el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable al caso.

TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2017 CESPA (CENTRO DE VALDEPEÑAS Y LA SOLANA)
Incremento del 1,1 % sobre las tablas salariales definitivas del año 2016

Categoría	S. Base	Plus	Plus	Plus	Incentivo	Paga	Paga	Paga	Paga
-----------	---------	------	------	------	-----------	------	------	------	------

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

		Tox./Pen	Nocturno	Trans.		Verano	Navidad	Beneficios	S. Martín
Aux. Administrativo	838,84 €	0,00 €	0,00 €	4,00 €	1.136,63 €	838,84 €	838,84 €	587,19 €	754,96 €
Capataz	28,85 €	0,00 €	0,00 €	4,00 €	80,71 €	865,54 €	865,54 €	605,87 €	778,98 €
Conductor/a día	28,55 €	5,71 €	5,71 €	4,00 €	80,71 €	856,35 €	856,35 €	599,45 €	770,72 €
Peón día	27,65 €	5,53 €	5,53 €	4,00 €	0,00 €	829,72 €	829,72 €	580,81 €	746,75 €

VALOR HORA EXTRA	
Aux. Administrativo	0,00 €
Conductor/a día	11,08 €
Peón día	11,08 €

OTROS CONCEPTOS ECONÓMICOS	
FESTIVAL ESPECIAL	34,69 €
P. SER. SABADO TARDE	8,92 €
BOLSA DE VACACIONES	102,42 €
DIETA	28,74 €
MEDIA DIETA	14,37 €
SEGURO AT	29.000,00 €
P. DOMINGOS Y FESTIVOS	18,60 €
PLUS DISTANCIA	0,30 €

TABLA SALARIAL PROVISIONAL 2018 CESPA (CENTRO DE VALDEPEÑAS Y LA SOLANA) Incremento del 1,25 % sobre las tablas salariales del año 2017									
Categoría	S. Base	Plus Tox./Pen	Plus Nocturno	Plus Trans.	Incentivo	Paga Verano	Paga Navidad	Paga Beneficios	Paga S. Martín
Encargado	31,25 €	0,00 €	0,00 €	4,05 €	760,78 €	937,50 €	937,50 €	656,25 €	843,75 €
Aux. Administrativo	849,32 €	0,00 €	0,00 €	4,05 €	1.150,84 €	849,32 €	849,32 €	594,53 €	764,39 €
Capataz	29,21 €	0,00 €	0,00 €	4,05 €	81,72 €	876,36 €	876,36 €	613,45 €	788,72 €
Conductor/a día	28,90 €	5,78 €	5,78 €	4,05 €	81,72 €	867,06 €	867,06 €	606,94 €	780,35 €
Peón día	28,00 €	5,60 €	5,60 €	4,05 €	0,00 €	840,09 €	840,09 €	588,07 €	756,09 €

VALOR HORA EXTRA	
Aux. Administrativo	0,00 €
Conductor/a día	11,22 €
Peón día	11,22 €

OTROS CONCEPTOS ECONÓMICOS	
FESTIVAL ESPECIAL	35,12 €
P. SER. SABADO TARDE	9,04 €
BOLSA DE VACACIONES	103,70 €
DIETA	29,10 €
MEDIA DIETA	14,55 €
SEGURO AT	29.000,00 €
P. DOMINGOS Y FESTIVOS	18,83 €

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



PLUS DISTANCIA	0,31 €
----------------	--------

(Firmas ilegibles).

Anuncio número 1233