RESOLUCIÓN de 2 de marzo de 2017, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "CESPA, SA y sus trabajadores adscritos al servicio de limpieza pública viaria y residuos sólidos urbanos del municipio de Almendralejo".

(2017060471)

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "CESPA, SA y sus trabajadores adscritos al servicio de limpieza pública viaria y residuos sólidos urbanos del municipio de Almendralejo" —código de convenio 0606100271012017— que fue suscrito con fecha 01 de diciembre de 2016, de una parte, por representantes de la empresa, y de otra, por los Delegados de Personal, en representación de los trabajadores.

Y 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, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el Decreto 182/2010, de 27 de agosto, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 2 de marzo de 2017.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE SERVICIOS PÚBLICOS AUXILIARES, SA (CESPA, SA), Y SUS TRABAJADORES, ADSCRITOS AL SERVICIO DE LIMPIEZA PÚBLICA VIARIA Y RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS DEL MUNICIPIO DE ALMENDRALEJO (BADAJOZ), PARA LOS AÑOS 2016-2018

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

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por las siguientes representaciones de la Dirección de la Empresa COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE SERVICIOS PÚBLICOS AUXILIARES, SA (CESPA, SA) y de otra por la Representación Legal de los Trabajadores (Delegados de Personal) de los trabajadores adscritos a la contrata correspondiente al Servicio de Limpieza Pública Viaria (LV) y Recogida de Residuos Urbanos (RSU) de Almendralejo (Badajoz).

Siendo la identificación de cada parte la siguiente:

— POR LA REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA:

D. José Antonio Gallardo Cubero.

D. Pedro Martín Rodríguez.

D. Francisco José Juan Rodríguez.

— POR LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES (RLT) DEL SERVICIOS DE LIMPIEZA PUBLICA VIARIA DE ALMENDRALEJO (BADAJOZ):

D. Fco. Javier Buenavida Colín. (Delegado de Personal).

D. Pedro Nieto Merchán. (Delegado de Personal).

D. José Bote Castro. (Delegado de Personal).

Asesores de la R.L.T.

D. Manuel Aguilar García (UGT).

* * *

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 todos/as los/as empresarios/as y trabajadores/as en él incluidos/as y durante todo el tiempo de su vigencia.

Artículo 2.º Ámbito de aplicación funcional, personal y territorial.

El presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores de la empresa CESPA, SA, que prestan servicios adscritos al servicio de Limpieza Pública Viaria y Residuos Sólidos Urbanos (RSU) en el municipio de Almendralejo.

Artículo 3.º Ámbito temporal. Denuncia.

1. La vigencia del presente convenio se fija en tres años, a todos los efectos, esto es, desde el día 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2018.

2. El presente convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento, quedando en caso contrario prorrogado por anualidades. La denuncia deberá ser comunicada a la Dirección General de Trabajo de Extremadura y a la representación empresaria o social. Si no se produjese la denuncia el articulado del convenio se entenderá prorrogado, excepto lo referente a la remuneración salarial, que se actualizaría automáticamente según I.P.C. real.

Artículo 4.º Condiciones más beneficiosas.

La empresa respetará las condiciones más beneficiosas que tuviera establecidas en favor de sus trabajadores.

Artículo 5.º Comisión Mixta Paritaria.

Se constituye una comisión paritaria en el presente convenio, compuesta por un representante de la empresa y otro de los trabajadores; pudiendo ambas partes contar con los asesores que estimen necesarios.

Esta comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes y dicha reunión deberá celebrarse dentro de los tres días siguientes a su convocatoria.

Será función de la Comisión Mixta Paritaria las siguientes:

a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.

b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

c) Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor de este convenio, que puedan afectar a su contenido, a fin de adaptarlas al espíritu global del convenio.

d) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del convenio y a una mayor solución interna de posibles conflictos.

Durante la vigencia del presente convenio, la interpretación de las cláusulas del mismo, serán sometidas con carácter preceptivo a esta Comisión Mixta Paritaria. Si no hubiera acuerdo, se someterá a los procedimientos establecidos en la legislación en cada momento.

Los dictámenes de la Comisión Mixta Paritaria deberán adoptarse por acuerdo conjunto de ambas partes, en un plazo máximo de dos días, a contar desde el siguiente al que se hubiera solicitado.

Artículo 6.º Resolución de conflictos.

1. Procedimiento Extrajudicial de Solución de Conflictos.

   Conforme a lo establecido en el artículo 82 apartado 2.º 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.

   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 regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos así como a los procedimientos de conciliación y mediación UNIDAD DE MEDIACIÓN, ARBITRAJE Y CONCILIACIÓN de BADAJOZ 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 los establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

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

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

Artículo 7.º. Clasificación profesional.

1. Plantillas.

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

   La clasificación profesional del personal que se indica en los artículos siguientes es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas las plazas. Así mismo, los cometidos profesionales de cada grupo profesional u oficio, deben considerarse simplemente indicativos.

El trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de su grupo profesional o competencia laboral.

2. Grupos Profesionales.

El personal estará encuadrado, atendiendo a las funciones que ejecute en la empresa, en alguno de los siguientes grupos profesionales:

I. Técnicos.

II. Mandos Intermedios.

III. Administrativos.

IV. Operarios.

I. Técnicos: Este grupo está compuesto por los siguientes niveles profesionales:

Titulado Superior.

Titulados Medios.

Técnico Ayudante.

Auxiliar Técnico.

II. Mandos intermedios: Este grupo está compuesto por los siguientes niveles profesionales:

Jefe de Servicio.

Encargado General.

Capataz.

III. Administrativos: Este grupo está compuesto por los siguientes niveles profesionales:

Oficial Administrativo.

Auxiliar Administrativo.

IV. Operarios: Este grupo está compuesto por los siguientes niveles profesionales:

Conductor.

Peón conductor.

Peón.

3. Definición de los puestos de trabajo.

Los diferentes puestos de trabajo del presente Convenio tendrán las siguientes funciones:

GRUPO I. TÉCNICOS

Titulado Superior y Medio: Se halla en posesión del correspondiente título de grado superior o medio, respectivamente, y se encarga de la dirección de los servicios que se le encomiendan, valorándose los conocimientos específicos demostrados en puestos de trabajo de superior o igual grupo profesional en la empresa.

Técnico Ayudante: Está en posesión o no de un título de grado medio y desempeña funciones de la especialidad que le encomiende la Empresa.

Auxiliar Técnico: Es el empleado mayor de dieciocho años que posee los conocimientos necesarios para desarrollar operaciones técnicas elementales.

GRUPO II. MANDOS INTERMEDIOS

Jefe de Servicio: Es el responsable de la Empresa en los Servicios que esta preste en el municipio de Almendralejo. Tiene a sus ordenes al personal de todos los servicios. Distribuye el trabajo entre sus subordinados y responde de la correcta ejecución de los trabajos que dirige, vigila y ordena. Posee conocimientos completos de las actividades que la Empresa desarrolla y dotes de mando suficientes para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos.

Encargado General: Cumple las órdenes que recibe de su Jefe inmediato y, a su vez, distribuye el trabajo entre sus subordinados y responde de la correcta ejecución de los trabajos que se le encomienden. Posee conocimientos completos de los oficios y actividades de los centros de trabajo y dotes de mando suficientes para mantener la disciplina. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejecución de las tareas encomendadas por sus superiores para la buena marcha de los trabajos y es responsable del mantenimiento de los medios materiales y de la disciplina del personal, dependiendo directamente del Jefe de Servicio. Podrá realizar si así se le ordena las funciones asignadas al nivel de Conductor en cualquiera de los puestos de trabajo.

Capataz: Es el trabajador que, a las ordenes de su Jefe inmediato, tiene a su cargo el mando del personal adscrito a sus servicios cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de los oficios o actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina. Podrá realizar también las funciones asignadas al nivel de Conductor.

GRUPO III. ADMINISTRATIVOS

Oficial Administrativo: Es aquel trabajador que bajo las órdenes inmediatas de su Jefe realiza tareas de la máxima responsabilidad relacionadas con el servicio que desempeña, así como cuantas otras cuya total y perfecta ejecución requieran la suficiente capacidad para resolver, por propia iniciativa, las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido. Además realiza labores de cálculo, preparación, estudio, trámite y colaboración administrativa que requieran conocimientos generales de las técnicas administrativas pudiendo tener bajo sus ordenes trabajadores de igual o inferior grupo profesional.

Auxiliar Administrativo: Es aquel trabajador que realiza tareas de mecanografía e informática, manejo de máquinas, archivo de documentos y, en general, los trabajos inherentes a la dinámica administrativa que le encomiendan sus superiores.

GRUPO IV. PERSONAL OPERARIO

A) Conductor.

Con criterio general, las personas que desempeñen las labores propias de Conductor deberán estar en posesión, al menos, del carnet de conducir de la clase C-2.

1. Puesto de Trabajo: Conductor.

Es el trabajador que estando en posesión del permiso de conducción correspondiente conoce la mecánica, manejo y mantenimiento de los vehículos y sus equipos, el montaje y desmontaje de piezas para las reparaciones de la averías más frecuentes, susceptibles de realizarse sin necesidad de elementos de taller.

Realiza con total corrección las labores de carga y descarga de contenedores, cubas, cisternas etc., y opera con los aparatos mecánicos ubicados en los camiones cisterna y los accesorios de limpieza así como en los trabajos de limpiezas industriales.

Se ocupa de la limpieza y conservación del vehículo o vehículos que tenga asignados y se responsabiliza de que dicho vehículo salga de las instalaciones en la debidas condiciones de funcionamiento. Deberá comunicar a la empresa cualquier incidente que sufra él mismo o los vehículos asignados rellenando los partes que la empresa le indique en cada momento.

2. Puesto de Trabajo: Peón Conductor:

Es aquel trabajador que, si bien se ocupa de ejecutar labores para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional ni técnica, tiene las condiciones técnicas y personales necesarias para la realización de las funciones de conducción de cualquier vehículo de la empresa. Cuando ello ocurra mantendrá los vehículos asignados en buen estado de uso y limpieza, ocupándose de la limpieza y conservación del vehículo o vehículos que tenga asignados y se responsabiliza de que dicho vehículo salga de las instalaciones en la debidas condiciones de funcionamiento. Así mismo deberá comunicar a la empresa cualquier incidente que sufra él mismo o los vehículos asignados rellenando los partes que la empresa le indique en cada momento.

B) Peón.

3. Puesto de Trabajo: Peón.

Es aquel trabajador que se ocupa de ejecutar labores para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional ni técnica. Puede prestar sus servicios indistintamente, tanto en limpieza viaria y jardinería como en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

Artículo 8.º. Trabajos de superior e inferior grupo profesional.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional habrá de tener en cuenta los siguientes principios:

a) Responderá a necesidades excepcionales y perentorias y durará el tiempo imprescindible.

b) El mero desempeño de funciones no correspondientes al nivel profesional no implicará la consolidación del salario de dicho nivel, si bien el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre el nivel reconocido y la función que efectivamente realice.

Artículo 9.º Prendas de trabajo.

La empresa facilitará a sus trabajadores dos monos al año, un par de botas de goma, un par de botas de trabajo, un traje de agua y una prenda de abrigo. Asimismo les facilitará guantes o cualquier otra prenda de las anteriormente descritas que por su deterioro necesiten ser sustituidas.

Artículo 10.º Antigüedad.

La empresa pagará a sus trabajadores en concepto de antigüedad, el 5 % del salario base cada trienio.

Dicho complemento se comenzará a percibir en la nómina del mes en que se cumpla los respectivos trienios.

Artículo 11.º Pagas extraordinarias.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán tres pagas extraordinarias a razón de treinta días de salario base más el plus tóxico, el plus transporte y la antigüedad. Los devengos de las mencionadas pagas extraordinarias será:

— Paga de Verano: desde el 1 de enero al 30 de junio.

— Paga de Navidad: desde el 1 de julio al 31 de diciembre.

— Paga de Marzo: desde 1 de enero al 31 de diciembre.

Las fechas límite establecidas para su pago serán:

— Paga de Verano: el 20 de julio.

— Paga de Navidad: el 20 de diciembre.

— Paga de marzo: en la nómina del mes de marzo.

Artículo 12.º Plus Festivo trabajado.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio recibirán, en concepto de plus festivo la cantidad establecida en las tablas salariales por cada día festivo efectivamente trabajado de los 14 anuales.

El pago de festivos se hará de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Artículo 13.º Plus Tóxico, penoso o excepcionalmente peligroso.

La Empresa abonará, por día efectivamente trabajado, a todos los trabajadores, en concepto de plus de penosidad el importe fijado para tal concepto en las Tablas Salariales.

Artículo 14.º Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo será de 38,5 horas semanales.

Para el personal de oficinas, dicha jornada será intensiva desde el 15 de junio hasta el 15 de septiembre.

Artículo 15.º Salario de Convenio.

Siempre que el S.M.I. supere al salario establecido para algún nivel profesional de los establecidos en la tabla salarial, se consignará como salario base el S.M.I. Esta situación se mantendrá hasta que se produzca la subida del salario convenio y, obviamente, ésta fuese superior al S.M.I. vigente en ese momento.

Artículo 16.º Cláusula de Revisión Salarial.

Los salarios establecidos en la tabla salarial del Anexo I prevista para el 2015 serán revisados en los años de vigencia posteriores en los porcentajes expuestos a continuación:

Año 2016:

Los conceptos salariales se incrementarán en un 0,5 %, a partir del 1 de enero de 2016, en las cuantías establecidas en la tabla salarial del Anexo II.

Año 2017:

Los conceptos salariales se incrementarán en un 1 % a partir del 1 de enero de 2017, en las cuantías establecidas en la tabla salarial del Anexo III.

Año 2018:

Los conceptos salariales se incrementarán en un 1 % a partir del 1 de enero de 2018, en las cuantías establecidas en la tabla salarial del Anexo IV.

Artículo 17.º Horas extraordinarias.

La retribución de las horas extraordinarias será la resultante de la aplicación de las siguientes fórmulas:

Hora extraordinaria ..... valor hora ordinaria x 2.

Hora extraordinaria festiva ..... valor hora ordinaria x 2,5.

Artículo 18.º Incapacidad temporal.

La empresa abonará a los trabajadores que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal debida a enfermedad común o accidente no laboral la diferencia existente entre la prestación económica que le corresponda percibir del Régimen General de la Seguridad Social y el 100 por ciento de su Base Reguladora, desde el cuarto día de la baja.

En caso de que la situación de I.T. sea debida a accidente de trabajo o enfermedad profesional, dicha mejora alcanzará igualmente el 100 % de la Base Reguladora y será hecha efectiva desde el primer día de la baja.

Artículo 19.º Vacaciones.

Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales y se disfrutarán estableciéndose turnos rotativos en dos periodos de 15 días cada periodo (2 quincenas), disfrutándose uno de tales periodos durante el periodo de junio a septiembre .

Durante el primer año de prestación de los servicios en la empresa solo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado.

La paga de vacaciones se abonarán a razón de todos los conceptos; en los términos establecidos en la disposición adicional quinta.

En el periodo de vacaciones nunca comenzará en festivo o descanso generado.

Con carácter general y dadas las características de la empresa, de producción continuada, el periodo de vacaciones tendrá carácter rotativo respecto al calendario pactado. No obstante, los trabajadores podrán efectuar entre sí los cambios que crean convenientes, siempre que sea comunicado a su superior jerárquico un mes antes de primer periodo alterado.

Como principio general, el calendario de vacaciones se fijara de mutuo acuerdo entre empresa y Delegados de Personal, durante la primera quincena del mes de diciembre de cada año anterior a su disfrute.

Artículo 20.º Plus de nocturnidad.

Los trabajadores que presten sus servicios entre las veintiuna horas de un día y las seis horas del día siguiente, de forma habitual y esté adscrito a dicho turno de noche percibirán un plus de nocturnidad mensual establecido en la tabla salarial anexa.

Aquellos trabajadores que eventual o puntualmente, presten sus servicios entre las veintiuna horas de un día y las seis horas del día siguiente percibirán un plus de nocturnidad por jornada completa en que se realice el trabajo entre las hora indicadas, establecido en tabla salarial anexa.

Artículo 21.º Plus transporte.

Los trabajadores percibirán como compensación por el desplazamiento al centro de trabajo la cantidad mensual asignada en las tablas salariales anexas, como Plus Transporte extrasalarial.

Artículo 22.º Ayuda escolar.

Todos los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho a una ayuda económica consistente en 55 € por cada hijo comprendido entre los 5 y los 18 años que esté estudiando.

A partir del 1 de enero de 2014 dicha ayuda se devengará por cada hijo hasta los 18 años de edad que esté matriculado en guardería o en centros de enseñanza reglada. Esta suma será pagaderas en el mes de octubre previa justificación de la matriculación en el curso correspondiente.

Artículo 23.º Reconocimiento médico.

Se efectuará con cargo a la empresa, reconocimiento médico anual a cada uno de los trabajadores. Cuando se den circunstancias de trabajos especialmente tóxicos, penosos o peligrosos se realizarán con la frecuencia necesaria. El presente reconocimiento médico será de carácter voluntario salvo que por norma o disposición legal se establezca el carácter obligatorio del mismo.

Artículo 24.º Prevención de riesgos laborales.

Se estará a lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de 1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 25.º Suspensión temporal del permiso de conducir.

En el caso de que un conductor o peón-conductor de la Empresa resulte sancionado, judicial o administrativamente, con la suspensión del permiso de conducir, como consecuencia de hechos acaecidos con ocasión de la conducción de un vehículo propiedad de la empresa y cumpliendo la función que le haya sido encomendada, será adscrito a otro puesto de trabajo, percibiendo la retribución correspondiente a su nivel profesional de conductor durante el tiempo que dure dicha suspensión, siempre que no haya sido motivada por embriaguez o exceso de velocidad, que seguirá el oportuno expediente disciplinario.

Si tal contingencia se produce con ocasión de la conducción de un vehículo que no sea propiedad de la empresa, fuera de la jornada de trabajo y por causas que no sean embriaguez o exceso de velocidad, ésta empresa, caso de existir la posibilidad de acoplarlo a otro puesto de trabajo que no requiera permiso de conducción le asignará este, con las retribuciones propias del nuevo puesto asignado respetándosele la antigüedad, hasta que cese tal situación, momento en el que será repuesto en las funciones y cometidos propios de su grupo profesional de conductor. De no ser posible, se suspenderá el contrato de trabajo hasta tanto se recupere el carnet, momento en que se reincorporará a su antiguo puesto de trabajo.

En el supuesto de que la sanción gubernativa o administrativa se produjera como consecuencia de la embriaguez declarada o exceso de velocidad, fuera de su jornada de trabajo ni por supuesto con vehículos propiedad de la empresa, la relación laboral quedará en suspenso, no estando obligada la Empresa a abonarle retribución alguna. Una vez cumplida dicha sanción, el trabajador se reincorporará a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que venía disfrutando antes de la retirada del carnet.

Artículo 26.º Permisos retribuidos.

Todos los trabajadores al servicio de dicha empresa tendrán derecho a licencias retribuidas en la forma y condiciones que se establecen a continuación:

— 15 días naturales por matrimonio del trabajador.

— 1 día por matrimonio de parientes del primer grado de afinidad o consanguinidad.

— 2 días por nacimiento de hijo. Igualmente, tendrá permiso de trece días establecido en la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres.

— 2 días por fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.

— 1 día por traslado de domicilio habitual.

— 3 días por asuntos propios o particulares al año.

— A partir del año 2018 los trabajadores podrán disfrutar hasta 4 días de asuntos propios o particulares.

— Por exámenes: Los trabajadores que acrediten estar matriculados en un 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.

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

— El tiempo indispensable para acudir al médico especialista, médico de cabecera y pediatra.

— Será festivo de acuerdo con lo establecido en el Convenio colectivo estatal el día de San Martín de Porres.

La solicitud para la utilización de los indicados permisos deberá ser presentada a la empresa con la antelación suficiente posible, debiéndose presentar los oportunos justificantes que acrediten la necesidad del permiso solicitado.

Artículo 27.º Derechos sindicales.

Se colocará un tablón de anuncios para el personal.

Se descontará la cuota sindical de la nómina del trabajador, previa petición por escrito del mismo.

Los representantes de los trabajadores dispondrán de quince horas mensuales para los asuntos relacionados con su función.

Artículo 28.º Adscripción del personal.

Como garantía del mantenimiento del puesto de trabajo, en la sucesión de empresas y el cambio de titularidad, se establece que al término de la concesión de la contrata, la nueva empresa titular de la contrata absorberá a la totalidad de la plantilla adscrita a los servicios de conformidad con lo establecido en la legislación aplicable, y en concreto con los art. 49 y siguientes del Convenio general del sector, subrogándose íntegramente en todos los derechos que estos tengan legalmente reconocidos. A estos efectos se pondrá de manifiesto por la empresa cedente y antes de la adjudicación a todos los concursantes, la relación de personal con todos los datos descriptivos necesarios.

Artículo 29.º Seguro de accidentes.

La empresa concertará una póliza de seguro colectivo para todo el personal para la cobertura de las siguientes contingencias:

1. Muerte derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, los beneficiarios designados por el trabajador fallecido o en su defecto, los establecidos legalmente, causarán derecho al percibo de una indemnización de 14.000 €.

2. Invalidez Permanente en grado total para la profesión habitual o absoluta, derivadas de accidentes de trabajo o enfermedad profesional, la indemnización para el trabajador afectado será de 14.000 €.

3. Gran invalidez, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, será de 14.000 €.

Artículo 30. Jubilación.

1. Jubilación parcial

Todos los trabajadores que cumpliendo los requisitos exigidos por la ley deseen adscribirse a la modalidad de jubilación anticipada parcial en las condiciones que se establecen en el presente Convenio Colectivo, podrán hacerlo, obligándose a la empresa a cumplir los trámites necesarios para su obtención.

Se estará a lo dispuesto en la Ley General de la Seguridad Social y el Estatuto de los trabajadores, o la legislación vigente en cada supuesto, para impulsar la celebración de contratos de relevo.

2. Jubilación total

Los trabajadores podrán jubilarse totalmente cuando se cumpla con los requisitos establecidos en la legislación de Seguridad Social vigente en cada momento, para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad de contributiva.

3. Premio de jubilación

Se fija un premio de jubilación anticipada para todos sus trabajadores y trabajadoras que quiera jubilarse de forma total, en las siguientes cuantías:

— Sesenta años: ..... 16.000 €

— Sesenta y un años: ..... 14.000 €

— Sesenta y dos años: ..... 11.000 €

— Sesenta y tres años:..... 9.000 €

— Sesenta y cuatro años: ..... 6.000 €

Artículo 31. Excedencia forzosa.

Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la ley darán lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó la excedencia, perdiéndose el derecho si se solicita transcurrido este plazo.

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

Artículo 32. Excedencia voluntaria.

1. Los trabajadores, con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no

menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador si hubieran transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El personal excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar función, tarea o especialidad a la suya, que hubieran o se produjeran en la empresa, y siempre que lo solicite con al menos un mes de antelación al término de la excedencia.

2. 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.

   Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto/a causante, el empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

   Cuando un nuevo sujeto/a 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 apartado será computable a efectos de antigüedad. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional, área funcional y/o especialidad profesional equivalente.

3. Durante el período de excedencia el trabajador no podrá prestar sus servicios en otra empresa que se dedique a la misma actividad. Si así lo hiciera, perderá automáticamente su derecho de reingreso.

4. En las excedencias pactadas se estará a lo que establezcan las partes.

Artículo 33.º Anticipos reintegrables.

La empresa pondrá a disposición de la plantilla un fondo de anticipos reintegrables por importe total de 3.000 euros.

El personal con más de un año en la contrata podrá solicitar un anticipo reintegrable por importe máximo de 400 euros por trabajador.

La concesión o no de dicho anticipo se llevará a cabo por la Empresa, quien deberá extremar la ponderación a la hora de valorar cada supuesto, obligándose los trabajadores solicitantes a acreditar debidamente cuantos extremos les sean requeridos en orden a probar la necesidad objetiva de la solicitud.

La amortización de dicho anticipo se hará , sin intereses, en los términos que se determinen por la empresa y como máximo durante los 12 meses posteriores al mismo como

máximo (nóminas ordinarias y pagas extraordinarias) y las cantidades amortizadas revertirán al fondo de anticipos reintegrables.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera. Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

La Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Las partes firmantes del convenio, tanto sindical como empresarial, entienden que es necesario que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo, sea real y efectivo. Asimismo, la eliminación de las desigualdades entre unas y otros es un objetivo que debe integrarse en todos los ámbitos de actuación. Por ello, y teniendo presente el papel del Sector de la Gestión de Residuos como sector comprometido, se acuerda favorecer una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y que pueda ofrecer igualdad de oportunidades en lo que se refiere a acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional. Todo ello, de conformidad con el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, según lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres ("Boletín Oficial del Estado" de 23 de marzo).

Dentro del presente Convenio se establecen las siguientes medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres dentro de la empresa:

La política de empleo de la empresa afectada por el presente convenio tendrá como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el seno de la misma y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. La empresa estará obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.

Disposición adicional segunda. Género neutro.

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. Estabilidad en el empleo.

La Empresa CESPA se compromete a respetar el principio de estabilidad en el empleo de la plantilla en los términos estipulados en el artículo 49 del Convenio General del Sector de Limpieza Pública Viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado.

Por ello al objeto de contribuir y garantizar ese principio, en todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión, reversión o rescate de una contrata, así como respeto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando esta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida, produciéndose la subrogación en los supuestos previstos en el mencionado artículo 49 A) del Convenio General del Sector de Limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado.

Disposición adicional cuarta. Días de descanso por ajuste o regularización de jornada.

1. Los trabajadores adscritos al servicio de Recogida de Residuos Urbanos, conforme a su actual distribución de jornada tienen una frecuencia de seis días de trabajo con descanso de dos.

2. El personal adscrito al servicio de Limpieza Viaria, librará un sábado al mes, siempre y cuando medie acuerdo con la empresa; y con respecto a la distribución y cómputo de la jornada pactada.

Disposición adicional quinta. Pago de la nómina en vacaciones. Plus transporte.

1. Ambas partes hacen constar expresamente que con ocasión de los diferentes pronunciamientos judiciales producidos respecto a la retribución durante el disfrute de las vacaciones anuales, todos los importes y conceptos contenidos en el presente convenio, salariales y extrasalariales, han sido y están negociados (sin excepción alguna) por las partes globalmente y en términos anuales (sin perjuicio de su establecimiento u ordenación por importes unitarios, según los casos, en meses, días, días efectivos de trabajo, etc.). De esta forma, la retribución de todos los meses desde el punto de vista teórico tiene una distribución acorde a tales pronunciamientos judiciales (retribución normal o media anual, en nuestro caso), sin perjuicio de las posibles diferencias, al alza o la baja, que puedan tener lugar, según los meses, por el propio sistema de devengo de algunos de los pluses o complementos (sobre todo, por ejemplo, los devengados por días efectivos de trabajo, etc.).

2. En relación a todo lo anterior, ambas partes, establecen que el pago del plus transporte extrasalarial se efectúe también en la nómina del mes de vacaciones, sin que ello, en ningún caso, desnaturalice su carácter y consideración como plus de naturaleza extrasalarial. Pues el importe, ha sido pactado global y anualmente, pero simplemente a meros efectos de pago se distribuye entre 12 mensualidades, en lugar de su reparto puro y de origen de 11 mensualidades.

Disposición adicional sexta. Regularización incremento 2016.

La empresa se compromete a abonar con carácter retroactivo la subidas salariales del 2016 en la nómina del mes de diciembre.

DISPOSICIÓN FINAL

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado que se aplicará de manera complementaria y subsidiaria y demás disposiciones de general aplicación.

ANEXO I

TABLA SALARIAL el año 2015

	PEÓN	PEÓN CONDUCTOR	CONDUCTOR	AUX. ADM	ENCARGADO
CONCEPTOS FIJOS					
Salario Base	687,83	735,75	780,92	1.182,03	1.326,48
Plus Tóxico	171,96	183,94	195,23		331,62
CONCEPTOS VARIABLES					
Plus festivo	68,61	68,61	68,61		
CONCEPTO EXTRASALARIAL					
Plus Transporte	119,02	119,02	119,02	119,02	119,02
ACUERDOS HISTÓRICOS NOCTURNIDAD					
Plus Nocturnidad	99,31	99,31	99,31		
Plus Nocturnidad Diario	4,52	4,52	4,52		

ANEXO II

TABLA SALARIAL para el año 2016

	PEÓN	PEÓN CONDUCTOR	CONDUCTOR	AUX. ADM	ENCARGADO
CONCEPTOS FIJOS					
Salario Base	691,27	739,43	784,82	1.187,94	1.333,11
Plus Tóxico	172,82	184,86	196,21		333,28
CONCEPTOS VARIABLES					
Plus festivo	68,95	68,95	68,95		
CONCEPTO EXTRASALARIAL					
Plus Transporte	119,62	119,62	119,62	119,62	119,62
ACUERDOS HISTÓRICOS NOCTURNIDAD					
Plus Nocturnidad	99,81	99,81	99,81		
Plus Nocturnidad Diario	4,54	4,54	4,54		

ANEXO III

TABLA SALARIAL para el año 2017

	PEÓN	PEÓN CONDUCTOR	CONDUCTOR	AUX. ADM	ENCARGADO
CONCEPTOS FIJOS					
Salario Base	698,18	746,82	792,67	1.199,82	1.346,44
Plus Tóxico	174,55	186,71	198,17		336,61
CONCEPTOS VARIABLES					
Plus festivo	69,64	69,64	69,64		
CONCEPTO EXTRASALARIAL					
Plus Transporte	120,82	120,82	120,82	120,82	120,82
ACUERDOS HISTÓRICOS NOCTURNIDAD					
Plus Nocturnidad	100,81	100,81	100,81		
Plus Nocturnidad Diario	4,59	4,59	4,59		

ANEXO IV

TABLA SALARIAL para el año 2018

	PEÓN	PEÓN CONDUCTOR	CONDUCTOR	AUX. ADM	ENCARGADO
CONCEPTOS FIJOS					
Salario Base	705,16	754,29	800,6	1.211,82	1.359,9
Plus Tóxico	176,29	188,57	200,15		339,98
CONCEPTOS VARIABLES					
Plus festivo	70,34	70,34	70,34		
CONCEPTO EXTRASALARIAL					
Plus Transporte	122,03	122,03	122,03	122,03	122,03
ACUERDOS HISTÓRICOS NOCTURNIDAD					
Plus Nocturnidad	101,82	101,82	101,82		
Plus Nocturnidad Diario	4,64	4,64	4,64		