

# **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CESPAS, SA DEL SERVICIO DE RECOGIDA DE RESIDUOS SOLIDOS URBANOS Y LIMPIEZA PUBLICA VIARIA DE ARANJUEZ (2007 – 2010 )**

**Artículo 1. Partes signatarias.-** El presente convenio es firmado de una parte por la representación legal de la empresa “CESPAS, S.A., y de otra parte por el comité de empresa en el centro de trabajo de Aranjuez. Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para concertar el presente convenio

**Artículo 2. Ambito de aplicación.-** El presente convenio colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de la Empresa ”CESPAS, SA”, fijos y temporales, cualquiera que sea su modalidad de contrato, que presten sus servicios en la recogida de residuos sólidos urbanos y limpieza pública viaria del término municipal de Aranjuez (Madrid).

**Artículo 3. Condiciones más beneficiosas.-** Las condiciones establecidas en el presente convenio se considerarán mínimas, respetándose además a título individual o colectivo aquellas condiciones económicas o de otra índole que fueran más beneficiosas a las recogidas en este convenio y en especial las condiciones de naturaleza económica, salarial, social, estabilidad en el empleo, etc, contenidas en el acuerdo de fecha 29 de mayo de 1997 suscrito por el alcalde de Aranjuez, equipo municipal de gobierno de Aranjuez, Consejería de Economía y Empleo de la Comunidad de Madrid y comité de huelga. Los acuerdos suscritos entre la empresa y los representantes de los trabajadores suscritos en fechas 13 de febrero de 1998 y 21 de mayo de 1999, quedando incorporados a este convenio colectivo.

**Artículo 4. Ambito territorial.-** Se aplicará al personal a que se refiere los artículos anteriores, cualquiera que sea la ubicación de la dependencia o servicio y el número de empleados que lo atiendan, considerándose a tal efecto la empresa “CESPAS, SA., de Aranjuez, como una única unidad de trabajo.

**Artículo 5. Ambito temporal, vigencia, denuncia y prórroga.-** Con independencia de la fecha en que sea firmado por las partes o el día en que aparezca publicado en los “Boletines Oficiales” correspondientes, el convenio iniciará su vigencia el día 1 de enero de 2007, abarcando un período de duración hasta el 31 de diciembre de 2010

Cualquiera de las partes firmantes de este convenio podrá denunciarlo, por escrito, para su revisión.

El presente convenio se considerará denunciado el 31 de diciembre de 2010. No obstante, será de aplicación a todos los efectos hasta el momento de la aprobación de otro convenio que lo sustituya.

En caso de denuncia y hasta la aplicación de un nuevo convenio continuará en vigor el presente.

Si ninguna de las partes hiciera uso de la facultad de revisar el convenio, éste se entenderá prorrogado tácitamente por años naturales, incluidas tanto las cláusulas normativas como las obligacionales, pudiendo denunciarse durante el último trimestre de cada prórroga.

**Artículo 6. Vinculación a la totalidad.-** El presente convenio forma un todo orgánico, único e indivisible, no siendo susceptible de aplicación parcial, teniendo en cuenta que

el texto total del convenio lo componen articulado, anexos, cláusulas, disposiciones, tablas, calendarios laborales, acuerdos previos, etc.

**Artículo 7. Comisión de seguimiento.-** Para la interpretación y cumplimiento del convenio se constituirá una comisión mixta de vigilancia e interpretación, integrada por dos representantes de la empresa y dos miembros de la parte social que necesariamente deberán ser miembros del comité de empresa, siendo sus funciones las que a continuación se indican:

- Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
- Anexionar al convenio los acuerdos que eventualmente puedan adoptarse.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente convenio que pudieran afectar a su contenido.
- Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia del convenio a la mas adecuada solución interna de los conflictos.

Los dictámenes de la comisión serán válidos cuando se adopten por acuerdo conjunto de ambas partes en el plazo máximo de dos días a contar desde el siguiente en el que se hubiera solicitado.

La comisión se reunirá a propuesta de una de las partes, en el plazo máximo de tres días laborables posteriores a dicha solicitud. La presidencia será rotativa entre las representaciones, levantándose acta de las reuniones.

**Artículo 8. Movilidad del personal.-** Los trabajadores realizarán los trabajos propios de la categoría profesional que ostenten. Para la realización de las funciones no correspondientes al grupo profesional o categorías equivalentes, sólo será posible realizarla si existen razones técnicas u organizativas y por el tiempo imprescindible para su desarrollo, procediendo a la cobertura de la plaza por promoción interna. No se consolidará categoría a ningún efecto por desempeñar trabajos de superior categoría que en cualquier caso no podrán desempeñarse por un tiempo superior a seis meses, cubriéndose la plaza por promoción interna.

Los trabajadores que realicen funciones de categoría superior a la suya, percibirán la retribución correspondiente a la categoría superior, prorrateándose.

Ningún trabajador podrá realizar trabajos de categorías inferiores, salvo causas de fuerza mayor o acuerdo entre trabajador y empresa.

La decisión de traslado de un puesto de trabajo que implique estar en éste por un tiempo indefinido o superior a un mes, deberá ser notificada por la empresa al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de siete días a la fecha de su efectividad, debiéndose acompañar del correspondiente informe que justifique su necesidad.

**Artículo 9. Calendario de trabajo.-** El calendario laboral será el que anualmente aprueben los organismos competentes de las Administraciones Central, Autónoma y Local, con las peculiaridades establecidas en este convenio. Además tendrán consideración de fiestas a todos los efectos los días 1 de enero, 1 de mayo, 24, 25 y 31 de diciembre.

**Artículo 10. Jornada Laboral.-** La jornada semanal con carácter general será de treinta y cinco horas, de lunes a viernes, equivalente a siete horas diarias, que hacen un total de

1.519 hora en cómputo anual, una vez descontados los días de vacaciones, asuntos particulares y fiestas.

**Artículo 11. Flexibilidad horaria.-** Dispondrán de jornada flexible aquellos puestos de trabajo que no tengan relevo, siempre y cuando no se perturbe el normal funcionamiento del servicio.

La flexibilidad horaria queda fijada en quince minutos a partir de la hora establecida como inicio de la jornada laboral. Si durante el mes se produjesen más de cuatro días de retraso en los términos reflejados en este apartado, se procederá al descuento de un día de asuntos propios.

**Artículo 12. Descanso diario.-** Todos los empleados dispondrán de un descanso diario de treinta minutos, que se computará como tiempo efectivo de trabajo.

**Artículo 13. Descanso semanal.-** Todos los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal mínimo de dos días. Los trabajadores del servicio de recogida de basuras a tiempo completo descansarán sábados y domingos, y el resto del personal el domingo y otro día de la semana, de forma rotativa.

**Artículo 14. Trabajo en período nocturno.-** Se entenderá trabajo nocturno, el efectuado entre las veintidós horas y las seis horas de la mañana siguiente.

**Artículo 15. Trabajo en período festivo.-** Tendrá consideración de trabajo en festivo aquel que se efectúe en domingos, fiestas nacionales, autonómicas y locales. Los sábados según la Ley, son laborables, salvo los feriados y los que corresponda al descanso del trabajador.

**Artículo 16. Trabajo a turnos.-** Se entenderá como trabajo a turnos el que por las características del puesto de trabajo suponga la obligación de turnos alternativos de mañana, tarde o noche.

**Artículo 17. Vacaciones.-** El período de vacaciones estivales se establece desde el 1 de junio al 30 de septiembre.

En todo caso, el calendario de vacaciones se fijará de forma que el trabajador conozca a fecha 1 de abril del año en curso su período de vacaciones. El disfrute de vacaciones anuales se estipula en veintidós días laborables de duración o la parte proporcional de existir una antigüedad inferior al año, y siempre se contará a partir del descanso del trabajador y que no coincida en día no laborable.

A solicitud del trabajador, podrán disfrutarse en un solo período, o en dos de once días laborables cada uno. Se iniciarán siempre los días 1 y 16 de cada mes, excepto que alguno de éstos coincida en día no laborable para el trabajador, en cuyo caso se iniciará el primer día laborable siguiente. En cualquier caso las vacaciones no podrán comenzar nunca en domingo, ni festivo; en todo caso, a partir del descanso semanal del trabajador. Igualmente podrán disfrutarse en otros períodos de tiempo a los señalados anteriormente, previa petición del trabajador y la conformidad de la empresa.

Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas ni en todo ni en parte, excepto cuando en el transcurso del año se produzca la extinción de la relación de empleo del trabajador, (excepción hecha de la jubilación), o bien en la situación de excedencia o suspensión de funciones y si aún no hubiera disfrutado de la totalidad del período vacacional.

En el supuesto de fallecimiento del trabajador, los referidos haberes se satisfarán a sus derechohabientes.

En el caso de enfermedad que requiera hospitalización y/o se justifique su calificación de grave a través de certificado médico y sea necesario permanecer en el domicilio habitual, produciéndose interrupción del período vacacional, éste quedará suspendido, disfrutándose el resto del período dentro del año en que se produjera el hecho, previo estudio por parte de la comisión paritaria.

Todo trabajador que por necesidades del servicio no pudiera disfrutar de las vacaciones dentro del período estival establecido en el apartado anterior, será compensado con dos días más en cada quincena.

**Artículo 18. Licencias retribuidas.-** Los trabajadores en servicio activo tendrán derecho a permisos retribuidos en los casos y con la duración que a continuación se indican, constituyendo un derecho personal, y por tanto una obligación correlativa de la empresa.

Asuntos particulares:

A lo largo del año, todos los trabajadores tendrán derecho a disfrutar ocho días por asuntos propios o sus horas equivalentes, (56 horas), sin perjuicio de lo previsto en el artículo 11. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas.

Los trabajadores podrán disfrutar dichos días u horas a su conveniencia, previa autorización con cuarenta y ocho horas de antelación y respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando por razones del servicio no se disfrute del mencionado permiso a lo largo del año en curso, podrán concederse en el mes de enero siguiente.

Se ha de procurar que en el último trimestre del año queden pendientes de disfrutar un máximo de tres días.

Licencia por nacimiento de hijo:

Por el nacimiento de un hijo o, en caso de adopción, el padre tendrá derecho a una licencia de tres días consecutivos a partir del nacimiento o llegada del adoptado al hogar. Si el nacimiento diera lugar a cesárea o complicaciones en el cuadro médico de la madre o del hijo, éste se prolongará en un día, siendo necesario acreditar la situación mediante parte facultativo.

Licencia por fallecimiento:

Los empleados tendrán derecho a una licencia de cuatro días naturales por fallecimiento del cónyuge o persona que conviva de hecho. En el caso de que el empleado tuviera a su cargo niños menores de seis años, podrá optar por el disfrute de las vacaciones reglamentarias o prolongar el permiso retribuido hasta diez días naturales.

Cuatro días naturales de licencia en el caso de fallecimiento de hijos o padres; consanguíneos o afines.

Dos días cuando se produzca el fallecimiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Un día para el resto de parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad. Estos permisos se ampliarán en dos días naturales si el empleado tuviera que desplazarse a más de 100 kilómetros de esta localidad.

Licencia por intervención quirúrgica o enfermedad grave:

Cinco días naturales por intervención quirúrgica o enfermedad grave que requiera hospitalización e ingreso hospitalario superior a un día, del cónyuge o persona que conviva de hecho e hijos del empleado.

Dos días naturales para padres o hermanos del empleado o de su cónyuge.

Dos días naturales para el resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Estos permisos se ampliarán en dos días naturales si el empleado tuviera que desplazarse a más de 100 kilómetros de esta localidad.

Licencia por cambio de domicilio:

Por motivo de cambio de domicilio el trabajador tendrá derecho a un día de licencia al año.

Licencia por matrimonio propio o de parientes, comunión o bautizo:

Veinte días por matrimonio propio.

Un día natural en la fecha de celebración de la ceremonia por familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliándose a dos cuando el hecho tenga lugar a más de 100 kilómetros de esta localidad, y a tres en el caso de ser fuera de la península.

Un día natural en la fecha de la celebración de la ceremonia por bautizo o comunión de hijos.

Licencia por tratamiento médico o consulta:

Un máximo de cuatro días naturales al año o sus horas de trabajo equivalentes para el acompañamiento médico a hijos menores de edad, del cónyuge, persona que conviva de hecho o personas mayores de sesenta y cinco años que convivan con el trabajador.

Por el tiempo necesario para el reconocimiento de enfermedades y asistencia a consulta del empleado.

Los empleados que presten servicio habitual en turno de noche, tendrán derecho a estas licencias recogidas en los párrafos anteriores, siempre que la consulta sea en horario de mañana y fuera de la localidad.

Licencia para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal:

Durante el tiempo indispensable para su cumplimiento, siempre que no pueda realizarse fuera de horario de trabajo, debiendo aportar justificante.

Licencia por asistencia a exámenes y cursos:

Tendrá derecho a licencia para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación, para la obtención de un título académico o profesional en centros oficiales, durante los días de su celebración.

Para aquellos trabajadores que desarrollen su trabajo en jornada nocturna, si el examen fuese por la mañana, se le concederá la jornada completa anterior a la fecha del examen.

## **Licencias por Gestación, Alumbramiento y Lactancia**

En el supuesto de parto, las empleadas tendrán derecho a un permiso de 16 semanas ininterrumpidos, ampliables por parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período del permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que, al menos, seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de licencia.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en caso de que la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad, la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

Las empleadas tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, por lactancia de hijo menor de un año, que podrá dividir en dos fracciones. Por voluntad de la empleada se podrá sustituir este derecho, por una reducción de jornada, en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en el caso en que ambos trabajen.

El período de lactancia podrá ser acumulado a la licencia por maternidad.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, los permisos de maternidad comenzarán una vez que el bebé haya salido del hospital. La empleada/o tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Así mismo tendrán el derecho de poder reducir la jornada de trabajo entre un octavo y la mitad de la jornada, por cuidados de hijos menores de seis años, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

## **Licencia por Adopción o Acogimiento**

En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de seis años, la licencia tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del empleado/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

La duración de la licencia será de 16 semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos, o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

En el caso de que el padre y la madre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo proporcionalmente de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

### **Licencia por paternidad, nacimiento y por adopción o acogimiento de un hijo**

Independientemente de la licencia por nacimiento, adopción o acogimiento que disponen, fruto de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; los padres disfrutarán de un permiso con cargo a la Seguridad Social de 13 días, libranza que se suma a los que tienen reconocidos que serán abonados directamente por la Seguridad Social, previa solicitud por el interesado al organismo pertinente.

**Artículo 19. Licencias sin sueldo.**—El empleado que tenga a su cuidado directo un menor de seis años, disminuido psíquico o anciano, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de hasta la mitad de la duración de su jornada, con la correspondiente reducción de sus haberes retributivos.

Los empleados con una antigüedad mínima de un año podrán solicitar anualmente, previa justificación, una licencia sin sueldo por un período máximo de seis meses

### **Artículo 20. Excedencias.**—

1. Para el cuidado de hijos menores de tres años. Con independencia de su estado civil, todos los trabajadores tendrán derecho a una excedencia por tiempo no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los hijos sucesivos darán derecho a un período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

No será necesario que el trabajador agote el tiempo de excedencia para reincorporarse cuando por motivos personales acreditados así lo requiera. La empresa "CESPA, SA", en este supuesto, procederá a reincorporar al trabajador en un plazo no superior a dos meses de forma automática, con lo que cesará su suspensión contractual.

Igual derecho se concederá al trabajador respecto a los hijos adoptivos, iniciándose el cómputo a partir de la resolución judicial o administrativa de adopción.

La reincorporación se realizará de forma automática y se producirá en el mismo turno y servicio.

2. Voluntaria. Todo trabajador vinculado al presente convenio y con una antigüedad mínima de un año tendrá derecho a excedencia, que se solicitará con treinta días de antelación y no podrá ser inferior en su duración a un año ni superior a cinco años.

El trabajador deberá solicitar su reingreso o renovación al menos con treinta días de antelación al término del plazo solicitado.

El trabajador que solicite el reingreso dentro del límite señalado, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca de su categoría. Si la vacante fuera de inferior categoría a la que antes ostentaba, podrá optar a ella siempre que posea la adecuación profesional para el puesto y esperar a que se produzca la que a su categoría corresponda. En el caso de no existir vacantes se le comunicará por escrito.

El trabajador que haya disfrutado de una excedencia voluntaria no podrá solicitar otra hasta transcurridos dos años desde el final de la anterior excedencia.

**3. Forzosa.** La excedencia forzosa que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá en los siguientes casos:

Por la designación o elección para un cargo público. La duración de éste será la duración del mandato y el reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

**Artículo 21. Masa salarial.**—Se entiende por masa salarial todas las retribuciones salariales tanto básicas y complementarias que configuran la nómina de los trabajadores incluida la antigüedad.

**Artículo 22. Subida salarial.**— Para cada uno de los años de la vigencia del presente convenio, la subida salarial será igual al I.P.C. previsto por el Gobierno en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Las cantidades a que se hace referencia en este artículo vendrán reflejadas en las tablas salariales anexas a este convenio.

En el caso de que el IPC a 31 de diciembre de cada uno de los años de vigencia del convenio sufriera un incremento superior al IPC previsto por el Gobierno para dicho año se efectuará una revisión salarial por la diferencia.

**Artículo 23. Pagas extraordinarias.**—Todos los trabajadores de la empresa Cespa, SA, tendrán derecho a percibir dos pagas extraordinarias completas que deberán abonarse en los meses de junio y diciembre, respectivamente, que se fijan en las tablas anexas, más la antigüedad.

La cuantía de cada paga extraordinaria será igual al 100 por 100 de todos los conceptos retributivos, a excepción de las horas extraordinarias.

**Paga de octubre.**— Asimismo, tendrán derecho a una paga que se abonará en el mes de octubre, devengándose entre el 1 de noviembre y 31 de octubre del año siguiente, en las cuantías que para cada categoría profesional se fija en las tablas salariales.

El importe de la paga denominada de OCTUBRE, se equiparará al de la de julio o Navidad en un plazo de 8 años; de tal manera que al octavo año de vigencia del presente convenio, su importe sea igual al de una de estas pagas.

Para llegar a esta equiparación se procederá a incrementar anualmente la misma en 1/8 del importe que suponga la diferencia entre la paga de julio o Navidad y la de octubre.

**Artículo 24. Complemento de antigüedad.**—El personal comprendido en este convenio percibirá un complemento mensual por antigüedad en la cuantía que por trienio se fija para cada categoría profesional en las tablas salariales anexas.

**Artículo 25. Gastos de desplazamiento y kilometraje.**—Todo el personal que por razones de trabajo tenga que desplazarse dispondrá de un vehículo adecuado que la empresa pondrá a su servicio. En el caso de utilizar vehículo propio, que en todo caso deberá ser autorizado por escrito, se le abonará al trabajador una cantidad de 0,19 euros

por kilómetro realizado. Asimismo, se les abonará los gastos producidos por posibles accidentes no cubiertos por los seguros.

La cantidad resultante por los gastos de desplazamiento y kilometraje se abonarán en el mes posterior a su realización.

**Artículo 26. Dietas.**—Cuando se deba desplazar o se requiera la permanencia del empleado fuera del municipio por motivos profesionales, serán por cuenta de la empresa la totalidad de los gastos que ocasione dicho desplazamiento, previa justificación de los mismos.

**Artículo 27. Horas extraordinarias.**—Quedan suprimidas las horas extraordinarias habituales. Dado el carácter público de los servicios que se prestan con esta actividad, se consideran horas extraordinarias por causa de fuerza mayor aquellas que obedezcan a situaciones de absoluta emergencia e imposible planificación.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

El departamento de personal de "CESPA, SA", informará mensualmente sobre el número de horas extraordinarias realizadas al comité de empresa y a las secciones sindicales, especificando las causas, distribución por servicios y relación nominal de los trabajadores que las realizaron.

Ningún trabajador podrá realizar más de ochenta horas extraordinarias anuales, tal como se recoge en el artículo 35, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores. Se informará al trabajador al que afecte este párrafo que no podrá realizar ninguna hora extraordinaria más hasta el año siguiente.

El empleado, en el caso de realizar alguna hora extraordinaria, podrá optar por el abono de las mismas o disfrutarlas en descanso, quedando de la siguiente forma:

— Importe de hora extraordinaria en día laborable para el año 2007: 7,96 euros.

— Importe de hora extraordinaria en día festivo para el año 2007: 16,68 euros.

— Importe de hora extraordinaria nocturna para el año 2007: 16,68 euros.

Para el resto de años de vigencia del presente convenio, las cantidades anteriores se verán incrementadas en el mismo porcentaje que las tablas salariales.

Si el trabajador optase por el descanso se computará:

— Por hora extraordinaria realizada en día laborable: Dos horas.

— Por hora extraordinaria realizada en día festivo: Dos horas.

Las remuneraciones por horas extraordinarias se abonarán en la nómina del mes de su ejecución, siempre que se realicen antes de día 15. En caso contrario, en el mes siguiente al de su realización.

Los días a disfrutar como descanso por la realización de horas extraordinarias serán acumulables a petición de interesado, siempre que se disfruten dentro de los tres meses siguientes a su realización.

**Artículo 28. Plus de actividad en jornadas especiales.**— Este plus se establece como compensación al incremento de tareas que el trabajador ha de realizar para completar el servicio asignado de las jornadas pactadas que a tal efecto serán detalladas en el correspondiente cuadrante de servicios.

La empresa estará facultada para no abonar el mencionado plus e incluso descontarlo a los empleados que no realicen las jornadas pactadas reflejadas en el cuadrante de prestación de servicio.

Para el año 2007 se fija su importe en 184,89 € para los empleados de jornada completa que pacten expresamente la realización de dichas jornadas; para los empleados de jornada parcial se les aplicará la parte proporcional que corresponda.

Para el resto de años de vigencia del presente convenio, las cantidades anteriores se verán incrementadas en el mismo porcentaje que las tablas salariales

**Artículo 29. Plus de trabajo nocturno.**— Aquellos empleados que habitualmente presten sus servicios en jornada nocturna percibirán un plus por noche trabajada por importe que se cuantifica en las tablas salariales anexas a este convenio.

**Artículo 30.. Plus de toxicidad, peligrosidad, penosidad.**— El personal operativo de la empresa, que por el especial cometido de su función en la limpieza viaria y en la recogida de residuos, percibirá por este concepto el importe correspondiente al 20 por 100 del sueldo base para cada una de las categorías según se indica en los anexos al presente convenio.

**Artículo 31. Plus funcional de especialización para peones.**- Se establece un plus funcional para peones que conduzcan vehículos y por día efectivamente trabajado, en las cuantías siguientes:

- Año 2007: 2,50 € día trabajado
- Año 2008: 3,00 € día trabajado
- Año 2009: 4,00 € día trabajado
- año 2010: 5,00 € día trabajado

**Artículo 32. Plus de asistencia.**— Se establece un plus de asistencia al trabajo para cada uno de los años de duración del convenio por importe que se especifica en las tablas salariales anexas.

Si no se asiste al trabajo dos días al mes no se abonará dicho plus, salvo en los casos de vacaciones, licencias retribuidas, intervención quirúrgica, hospitalización (como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional).

**Artículo 33. Plus de puntualidad.**— Se establece un plus de puntualidad al trabajo para cada uno de los años de duración del presente convenio por importe que se especifica en las tablas salariales anexas.

Este plus anualmente será incrementado en función de las correspondientes subidas salariales.

Para tener derecho a su percepción se deberán registrar todas las entradas y salidas que se produzcan durante la jornada de trabajo.

El retraso en el fichaje de treinta minutos acumulados al mes supondrá el no abono de este plus.

Independientemente del abono o no del plus de puntualidad, los retrasos mensuales acumulados que se produzcan han de ser compensados por el empleado por tiempos iguales de trabajo efectivo en el mes siguiente y sin perjuicio de las medidas disciplinarias a las que pudieran dar lugar dichos retrasos.

**Artículo. 34. Plus de actividad.**—Este plus se establece como compensación al mayor rendimiento que el trabajador ha de efectuar para completar el servicio asignado dentro de la jornada pactada. Su cuantía es la que figura para cada uno de los años de duración del convenio y que se refleja en las tablas salariales anexas.

**Artículo 35. Plus quita y pon personal de día.**- El personal que realiza el servicio de quita y pon en jornada de día, percibirá una asignación por día efectivamente trabajado y durante la vigencia del convenio en las cuantías siguientes:

- Año 2007: 6,36 €día trabajado
- Año 2008: 7,50 €día trabajado
- Año 2009: 8,18 €día trabajado
- Año 2010: 10,00 €día trabajado

**Artículo 36. Anticipos y préstamos.**—Todo trabajador fijo en plantilla podrá solicitar anticipos reintegrables una sola vez al mes a descontar en la nómina del mes en curso.

No se podrá superar en ningún caso el 80 por 100 del sueldo y el plazo de solicitud será el comprendido entre los días 1 y 10 de cada mes, y será hecho efectivo antes del día 15.

La empresa "CESPA, SA", se compromete al mantenimiento de una partida de 15.000 euros para préstamos reintegrables.

La norma general a aplicar será la devolución del anticipo hasta en doce mensualidades iguales y sucesivas. Los reintegros serán descontados de la nómina mensualmente.

No se podrá solicitar una cantidad superior a 1.836 euros (salvo causa muy justificada y evaluada por la empresa), para empleados a jornada completa, y de 1.000 € para el personal asigando a jornada a parcial.

No se podrá solicitar un nuevo préstamo hasta que no hayan transcurrido seis meses desde la cancelación del anterior.

Tendrán prioridad aquellos empleados que no lo hubieran solicitado anteriormente.

Habrà de justificarse el hecho que ocasiona la petición del anticipo.

Los importes de las amortizaciones que se vayan produciendo por pago de los préstamos mencionados revertirán en el fondo inicial a fin de que éste siga manteniéndose en la cuantía inicial

Para el resto de años de vigencia del presente convenio, las cantidades anteriores se verán incrementadas en el mismo porcentaje que las tablas salariales

**Artículo 37. Cobro de nómina.**—La empresa CESPAS, SA, hará efectivo el pago de la nómina mediante transferencia bancaria al banco que el trabajador haya designado no más tarde del último día hábil de cada mes o el anterior, si éste coincidiera en sábado o víspera de festivo. Para el cobro de los anticipos bancarios de empresa, los trabajadores dispondrán del tiempo necesario de la jornada de trabajo para hacerlo efectivo. En cualquier caso será imprescindible la autorización del responsable del servicio.

**Artículo 38. Ayudas y mejoras sociales.**—La empresa destinará la cantidad de 1.224 euros anuales como fondo social a gestionar por el comité de empresa con fines culturales o por la asociación o asociaciones culturales constituidas o que puedan constituirse dentro de la empresa.

Para el resto de años de vigencia del presente convenio, las cantidades anteriores se verán incrementadas en el mismo porcentaje que las tablas salariales

**Artículo 39. Ayuda por nupcialidad.**—Se establece en concepto de ayuda por nupcialidad la cantidad de 184 euros durante la vigencia del presente convenio.

Para el resto de años de vigencia del presente convenio, las cantidades anteriores se verán incrementadas en el mismo porcentaje que las tablas salariales

**Artículo 40. Ayuda por natalidad.**—Se establece en concepto de ayuda por natalidad la cantidad de 184 euros durante la vigencia del presente convenio.

Para el resto de años de vigencia del presente convenio, las cantidades anteriores se verán incrementadas en el mismo porcentaje que las tablas salariales

**Artículo 41. Ayuda por disminuidos físicos o psíquicos.**—Se suplementará hasta 184 euros mensuales durante la vigencia del presente convenio, la cantidad que se percibe de la Seguridad Social por hijo o cónyuge disminuido, siempre que éstos no perciban ningún ingreso superior. Para percibir esta ayuda el empleado deberá presentar un certificado del organismo competente, así como una declaración jurada sobre estos extremos.

Para el resto de años de vigencia del presente convenio, las cantidades anteriores se verán incrementadas en el mismo porcentaje que las tablas salariales

**Artículo 42. Premio por antigüedad.**—Se establece un premio por antigüedad para los empleados que hayan prestado sus servicios en el empresa "CESPAS, SA", durante veinticinco años, que consistirá en una gratificación de 612 euros por una sola vez. A los efectos de este premio, tendrá consideración de antigüedad y se computarán tanto los servicios prestados al Ayuntamiento de Aranjuez como a la Cooperativa de Limpieza "Ribereña".

Para el resto de años de vigencia del presente convenio, las cantidades anteriores se verán incrementadas en el mismo porcentaje que las tablas salariales

**Artículo 43. Premio constancia.**—La empresa abonará en concepto de premio de constancia en la última nómina del año la cantidad de 82 euros a todos aquellos trabajadores que no hayan faltado día alguno de forma injustificada al trabajo durante el año ni hayan causado baja por IT derivada de enfermedad común.

Para el resto de años de vigencia del presente convenio, las cantidades anteriores se verán incrementadas en el mismo porcentaje que las tablas salariales

**Artículo 44. Jubilación del trabajador.**—Dentro de la política de promoción de empleo la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años, ello sin perjuicio que el trabajador pueda completar los períodos de carencia necesarios para la jubilación conforme determina la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores.

Con la misma finalidad de fomento de empleo, se establece la jubilación del trabajador a los sesenta y cuatro años, con el 100 por 100 de los derechos pasivos de los trabajadores, si conforme a la normativa de la Seguridad Social alcanzase tal porcentaje, y simultánea contratación por parte de la empresa de trabajadores perceptores del seguro de desempleo o desempleados inscritos en la correspondiente oficina de empleo en igual número al de las jubilaciones anticipadas, y por el plazo de duración de un año, conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

Se establece un sistema de jubilación anticipada e incentivo para aquel trabajador que reuniendo los requisitos establecidos en la legislación de la Seguridad Social para jubilarse voluntariamente desee dar por finalizada su actividad profesional. La incentivación consistirá en el abono de una cantidad a tanto alzado en función de la edad y antigüedad conforme a la escala siguiente:

- Sesenta años: 220 euros año trabajado.
- Sesenta y un años: 190 euros año trabajado.
- Sesenta y dos años: 171 euros año trabajado.
- Sesenta y tres años: 159 euros año trabajado.
- Sesenta y cuatro años: 153 euros año trabajado.

Para el resto de años de vigencia del presente convenio, las cantidades anteriores se verán incrementadas en el mismo porcentaje que las tablas salariales

### **Jubilación parcial-contrato de relevo.**

Es interés para las partes que durante la vigencia del convenio colectivo reseñado anteriormente, la adopción de medidas a nivel colectivo que favorezcan políticas de empleo y de jubilación parcial. Con tal fin, han negociado y, finalmente, alcanzado los presentes acuerdos en materia de novación de la duración del vigente convenio colectivo, así como en materia de las condiciones en las que, en su caso, se producirá la jubilación parcial prevista en el art. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores y el correlativo contrato de relevo que, en su caso, se celebre. En base a ello,

SE ACUERDA

### **Ámbito de vigencia temporal del presente acuerdo:**

1.1 El presente acuerdo en materia de jubilación parcial-contrato de relevo forma parte integrante del Convenio, teniendo en consecuencia su misma vigencia temporal; es decir, hasta 31/12/2011. No obstante, se prorrogará su vigencia autonómica de no mediar denuncia expresa de cualquiera de la partes con una antelación mínima de un mes.

### **Ámbito de aplicación personal:**

1.2 El presente acuerdo resultará aplicable a las personas que cuenten con 60 años o más, así como a aquellos que cumplan dicha edad dentro del periodo de vigencia del presente acuerdo y que de conformidad con lo dispuesto en el art. 12.6 ET cumplan los requisitos necesarios para acceder a la jubilación parcial. Será asimismo de aplicación a los trabajadores que los sustituyan a través de un contrato de relevo.

1.3 En cualquier caso, el acceso a la jubilación parcial de las personas interesadas será voluntaria para ambas partes y requerirá que se alcance el correspondiente acuerdo individual entre el trabajador y la empresa mediante la celebración simultánea del correspondiente contrato de trabajo a tiempo parcial y del contrato de relevo.

Los trámites administrativos a tal efecto correrán a cargo de la Empresa.

### **Jubilación parcial:**

1.4 En cómputo anual la jornada de trabajo del jubilado parcial se verá reducida en un 85% respecto de la que tenía en el momento inmediatamente anterior al acceso a la jubilación parcial.

1.5 Las horas de trabajo correspondientes al 15% de la jornada residual serán realizadas en jornadas completas y como máximo en tres periodos determinados del año a requerimiento de la empresa. Tal requerimiento deberá realizarse al trabajador jubilado parcialmente con una antelación mínima de 1 mes a la fecha en que deba producirse su incorporación. Durante los periodos de tiempo en los que el trabajador jubilado parcialmente preste sus servicios, su jornada diaria será la establecida por el convenio colectivo aplicable para un trabajador a tiempo completo.

Periódicamente se informará a los representantes de los trabajadores de la utilización de tales periodos.

1.6 El jubilado parcial verá reducido su salario en el mismo porcentaje que su jornada (es decir en un 85 %). Para la determinación del salario que se abonará al jubilado parcial, se tomará el salario medio percibido en los 12 meses anteriores al momento de acceder a la jubilación parcial quedando excluidos los conceptos extrasalariales así como el importe correspondiente a horas extraordinarias. El 15 % de este salario medio será el que perciba el trabajador con independencia del tipo de trabajo que realice durante los periodos de tiempo en que preste sus servicios. Dicho salario le resultará abonado y distribuido en 14 mensualidades con independencia de los periodos en que

preste sus servicios y experimentará los incrementos que se establezcan en el correspondiente convenio colectivo.

Se estudiarán individualmente los casos en los que un trabajador se haya encontrado en situación de Incapacidad Temporal dentro de los 12 meses anteriores al momento de acceder a la jubilación parcial, a los efectos de determinar la normalización del salario sin tener en cuenta dicha incidencia.

Para ello, se entenderá en cuenta la contingencia que la hubiere originado, la duración de la misma y el nivel de absentismo a lo largo de su vida laboral.

1.7 Ambas partes son conocedoras que en el momento de la celebración del presente acuerdo se encuentra en trámite un Proyecto de Ley relativo al establecimiento de edades de jubilación en el que se faculta a los convenios colectivos el establecimiento de edades de jubilación obligatoria a partir de la edad ordinaria de jubilación siempre que se cumplan los siguientes requisitos: A) Que en el momento de la extinción el trabajador tenga derecho a la pensión de jubilación y B) Que la medida se encuentre vinculada a la consecución de objetivos de política de empleo.

1.8 Sobre la base de lo anterior, y condicionado a la entrada en vigor de la ley anteriormente referida, ambas partes acuerdan que la jubilación plena del trabajador-jubilado parcial se producirá, obligatoriamente, al cumplir la edad de jubilación pactada, ordinaria, o antes, si la pensión resultante alcanzara, ya, la prestación máxima abonable, y todo ello al objeto de reforzar y sobre todo mejorar las políticas de empleo estable que históricamente las partes han acordado. En tal sentido, las partes entienden que el mecanismo de la jubilación parcial-contrato de relevo es un instrumento idóneo para la consecución de un relevo generacional ordenado que mejora estabilidad y calidad del empleo.

1.9 Al mismo tiempo, y concretamente, dicha jubilación pactada u obligatoria –y previamente convenida y aceptada por el trabajador jubilable en el momento de suscribir su acuerdo de jubilación parcial- se acuerda vinculada a la mejora del actual régimen que las partes tienen acordado en materia de transformación de contratos temporales en indefinidos.

1.10 En cualquier caso para que la jubilación total resulte obligatoria al alcanzarse la edad pactada ó ordinaria de jubilación resultará necesario cumplir los requisitos necesarios exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

1.11 Los jubilados parciales gozarán de los beneficios sociales establecidos en el presente Convenio Colectivo.

### **Contrato de relevo:**

1.12 La duración del contrato de relevo será igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación pactada u ordinaria.

1.13 El contrato de relevo que celebre la empresa será a jornada completa.

## **Otras consideraciones:**

1.14 Los presentes acuerdos en materia de jubilación parcial y de contrato de relevo quedarán sin efecto en el caso de que sea modificado el actual cuerpo regulador de la jubilación parcial/contrato de relevo, bien a nivel sustantivo bien a efectos de Seguridad Social, estándose en tal caso a la nueva legislación en vigor.

1.15 Las previsiones contenidas en el presente acuerdo en materia de jubilación parcial/contrato de relevo quedan asimismo condicionadas a que el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) reconozca al trabajador interesado la percepción de la correspondiente pensión de jubilación parcial.

**Artículo 45. Enfermedad y accidentes.**—En los casos de baja por enfermedad común y accidente no laboral el empleado percibirá el 100 por 100 de sus retribuciones, excepto los pluses de asistencia y puntualidad, cuando requiera hospitalización. Los supuestos excepcionales serán examinados a estos efectos por el comité de seguridad y salud laboral.

En los casos de baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional el empleado percibirá el 100 por 100 de todas sus retribuciones desde el día de la baja hasta el alta médica o agotamiento del plazo de incapacidad temporal.

El trabajador al que se le dictaminase una incapacidad permanente parcial derivada de accidente de trabajo que le impidiera seguir realizando al trabajo habitual de su categoría con aptitud suficiente, la empresa le acoplará a un puesto adecuado acorde a sus condiciones físicas, asignándole, en su caso, una nueva categoría profesional, manteniéndole las condiciones económicas que venía percibiendo con anterioridad a dicho cambio, que permanecerán invariables hasta que en sucesivos convenios sea alcanzado por la retribución de la nueva categoría asignada. Si dicho cambio no pudiera realizarse por falta de vacantes, el trabajador causará baja y percibirá la cantidad establecida para la jubilación anticipada a los sesenta años.

**Artículo 46. Vigilancia de la salud.**—De conformidad con el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa garantizará a todos los empleados la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

**Artículo 47. Comité de seguridad y salud.**—El comité de seguridad y salud se configura como órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

Dicho comité estará compuesto por dos delegados de prevención, elegidos por los representantes de los trabajadores y por dos miembros de la empresa.

Los delegados de prevención tendrán los mismos derechos que cualquier miembro del comité de empresa, y caso de coincidir en una persona ambos cargos, el crédito horario de que dispondrá será el acumulado por ambos tipos de representación.

Las competencias del comité de seguridad y salud serán todas aquellas atribuidas por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Una vez constituido el comité de seguridad y salud elaborará un reglamento de funcionamiento que quedará incorporado a este convenio como Anexo.

**Artículo 48. Póliza de seguros.**—Todos los empleados de la empresa "CESPA, SA" estarán acogidos a un seguro de accidentes por muerte, invalidez o incapacidad laboral permanente, siempre derivadas de accidente laboral por un valor de 30.651 euros.

Se adjuntará documentación correspondiente al respecto.

**Artículo 49. Retirada del permiso de conducir.**—A todo trabajador que, conduciendo un vehículo de la empresa y por motivo de las imperiosas necesidades del servicio a realizar, le fuese impuesta una sanción administrativa tendrá derecho a que la empresa se haga cargo del importe de la misma. Si la sanción conlleva la retirada del permiso de conducir la empresa le asignará al trabajador un puesto de trabajo lo más acorde con su categoría profesional, manteniendo durante el período de retirada del carné las retribuciones de la categoría profesional que tuviese reconocida. Tan pronto como el trabajador recuperase el permiso de conducir, la empresa le reincorporará en su puesto de trabajo habitual.

**Artículo 50. Responsabilidad civil.**—La empresa CESPA, SA, se hará cargo de la cuantía económica que por responsabilidad civil pudiera ser condenado el empleado por hechos acontecidos en el desempeño de sus funciones.

**Artículo 51. Asistencia jurídica.**—La empresa "CESPA, SA" prestará asistencia jurídica a los empleados en caso de proceso judicial o reclamación de responsabilidades civiles por litigios derivados del cumplimiento de su trabajo, siempre que el proceso jurisdiccional iniciado lo fuese por causas no imputables al trabajador, en cuyo caso la empresa quedará eximida de asumir su defensa. Para la aplicación de lo dispuesto en este artículo el trabajador afectado deberá poner a disposición de la empresa en el plazo de cuarenta y ocho horas cualquier tipo de citación, judicial o policial de que fuese objeto.

**Artículo 52. Reglamento de vestuario.**—La aplicación de este reglamento afectará a todo el personal de "CESPA, SA", de Aranjuez.

La duración del presente reglamento será indefinida. Para su modificación será necesario el acuerdo de la empresa y los representantes de los empleados.

La entrega de las prendas o efectos que componen el presente reglamento se efectuará en las siguientes fechas:

— Prendas de verano: Antes del 15 de abril.

— Prendas de invierno: Antes del 15 de septiembre.

Todas las cazadoras, camisas, anoraks y prendas similares llevarán un distintivo en el que figuren el nombre del "CESPA, SA"

Las prendas o efectos que por su uso normal o accidente se deterioren antes del plazo previsto serán repuestos por el empresa en un plazo no superior a diez días.

El comité de empresa (delegados de prevención) emitirán un informe, preceptivo y no vinculante sobre la idoneidad de las distintas prendas y efectos antes que la empresa "CESPA, SA", adjudique definitivamente su compra.

El personal con derecho a vestuario tiene la obligación de conservarlo en las debidas condiciones de decoro y limpieza, así como de usarlo habitualmente para el desempeño de sus funciones.

Queda prohibido el uso de las prendas y efectos fuera de las horas de trabajo.

La empresa "CESPA, SA", entregará todas las prendas o efectos que componen el vestuario de los distintos servicios, según queda recogido en el artículo siguiente de forma gratuita.

La relación de prendas que componen el vestuario vendrá recogida en el Anexo.

**Artículo 53. Estabilidad en el empleo.**—En los casos en los que el trabajador sobrepase los tres años trabajando en la empresa "CESPA, SA", de forma ininterrumpida y con carácter temporal o eventual, su contrato pasará a ser de carácter indefinido, exceptuando contratos de interinidad.

**Artículo 54. Promoción y ascensos.**—Serán de libre designación por la empresa los puestos de jefe de servicios, encargado y capataz. En las demás categorías, exceptuando la de peón, las vacantes que se produzcan o los puestos que se creen se proveerán por concurso entre todos los trabajadores existentes como fijos en plantilla o contratación similar. Para dicho concurso se tendrá en cuenta la antigüedad en la empresa, la cual se valorará en un 50 por 100 en proporción a los años de antigüedad en la misma y un examen valorado en otro 50 por 100.

Podrán acceder a tales puestos los trabajadores de inferiores categorías que lleven un mínimo de un año (incluye trabajadores fines de semana). A tales efectos se publicará durante al menos diez días la convocatoria de plazas vacantes.

Cuando se tengan que cubrir puestos por causa de vacaciones o similares, se realizará la selección del mismo modo que si de una vacante o puesto de nueva creación se tratase, pero sin que por este motivo se tenga derecho a un ascenso de categoría, como tampoco por el tiempo que pase el seleccionado ejerciendo las funciones de una categoría superior. No obstante, percibirá la retribución correspondiente a la categoría cubierta mientras realice dicho trabajo.

Tribunal examinador.— Estará representado el comité de empresa por dos vocales. Dichos vocales tendrán voz y voto a la hora de confeccionar las pruebas a realizar y podrán estar presentes al efectuarse la puntuación de las pruebas con voz y voto; en caso de producirse empate, decidirá el voto de calidad del presidente del tribunal, que será un representante de la empresa.

Plena igualdad de trato.- Plena igualdad de categoría reconocida, salario, jornada y condiciones de trabajo para todos los trabajadores que realicen una misma actividad profesional independientemente de su modalidad contractual, incluidos los jóvenes de primer empleo.

Derechos adquiridos.- Se respetarán todos los derechos adquiridos que, pactados individual o colectivamente, superen o no se recogan en el presente convenio.

El 60 % de las vacantes fijas en la categoría de peón, serán cubiertas mediante contrataciones fijas del personal procedente del colectivo de fines de semana que lleve al menos seis meses de antigüedad en la contrata.

Esta preferencia no operará ni será tenida en cuenta en el caso de vacantes ocasionadas por jubilaciones parciales, que serán cubiertas con los requisitos establecidos por la Ley.

**Artículo. 55. Formación profesional.**—Las partes firmantes del presente convenio asumen el contenido íntegro tanto del Acuerdo Nacional sobre Formación Profesional Continua como el acuerdo de la comisión paritaria sectorial de Recogida de Basuras, Limpieza Viaria y Saneamiento Urbano, comprometiéndose a realizar los actos necesarios para el fiel cumplimiento de ambos acuerdos.

Igualmente, ambas partes firmantes manifiestan su voluntad de profundizar en el desarrollo de las actividades formativas para la mejor adaptación de los trabajadores a la actividad profesional que realizan.

En este sentido, la empresa facilitará a los trabajadores la formación específica en materia de salud laboral que sea necesaria, sobre aquellos riesgos objetivos a los que están expuestos en el desarrollo de su trabajo. Esta formación se impartirá de manera periódica y se ampliará siempre que se produzca un cambio tecnológico en los procesos productivos que realiza la empresa. Los delegados de prevención recibirán por parte de la empresa cuantos cursos de formación sean necesarios para el correcto desarrollo y ejercicio de las funciones que tienen encomendadas. Toda la formación se impartirá dentro de la jornada laboral.

**Artículo 56. Derechos sindicales (comité de empresa).**—El comité de empresa es el representante legal del conjunto de los trabajadores de la empresa "CESPA, SA", de Aranjuez, elegidos sus miembros en defensa de los intereses de aquéllos y teniendo el disfrute de horas sindicales para el desarrollo de sus funciones.

Además de todos los derechos reconocidos en la legislación vigente, los representantes legales de los trabajadores tendrán derecho a hacer uso acumulado del crédito legal de horas sindicales. Dicha acumulación se efectuará en cómputo anual, con lo cual cada sindicato con representación en la empresa dispondrá de una bolsa anual de horas sindicales por el equivalente al crédito horario legal correspondiente a sus representantes, disponiendo de dicha bolsa horaria indistintamente entre sus representantes.

No obstante, la representación sindical participará en su integridad, tanto en las reuniones con la empresa como en las actividades relativas a la formación.

Los miembros del comité de empresa tendrán derecho a permiso retribuido de veintiuna horas mensuales para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores, considerándose trabajo efectivo y con derecho a la percepción de todos los conceptos inclusive nocturnidad.

Los trabajadores tendrán derecho a realizar asambleas fuera del horario laboral para tratar y resolver todo aquello que afecte a sus condiciones de trabajo.

La solicitud de convocatoria de asamblea la podrán realizar el comité de empresa, el 33 por 100 de la plantilla y las secciones sindicales legalmente constituidas. La empresa dará contestación a dicha solicitud con tiempo suficiente para la realización de las mismas. La parte convocante se responsabilizará del normal desarrollo de éstas.

El Jefe de Servicio o la persona delegada autorizará las asambleas en los locales de la empresa, fuera del horario laboral, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

- Solicitarla con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.
- Indicar el lugar de celebración, fecha y hora de inicio. Remitir el orden del día.
- Indicar los nombres de las personas que pertenecientes a la plantilla que pretendan asistir, así como su pertenencia sindical.

La empresa "CESPA, SA", reconoce el derecho de huelga de todos los empleados, conforme lo determina la Constitución y legislación vigente.

**Artículo 57. Régimen disciplinario.**— Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

La enumeración de los diferentes tipos de faltas es meramente enunciativa, y no implica que no puedan existir otras, las cuales serán calificadas según la analogía que guarden con aquellas.

Se establece el presente procedimiento en la aplicación del régimen disciplinario:

- a) La Dirección de la empresa notificará al Comité con carácter previo de al menos cuarenta y ocho horas la imposición de cualquier medida disciplinaria.
- b) Pasadas las cuarenta y ocho horas, será instruído expediente informativo por parte de la empresa, en el que serán oídos además del interesado, el Comité de Empresa. La instrucción del expediente, alegaciones, propuestas y resolución del mismo se realizará en un plazo de cinco días hábiles.

Este procedimiento del régimen disciplinario no será de aplicación a los empleados que provengan del Excmo. Ayuntamiento de Aranjuez como personal propio, que mantendrán excepcionalmente como garantía ad personam el régimen disciplinario establecido en el convenio anterior.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruído expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, además del interesado, otros miembros de la empresa a que éste perteneciera si los hubiera.

La empresa anotará en el expediente laboral de sus trabajadores las sanciones que les imponga.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción por faltas graves o muy graves a los trabajadores afiliados a un sindicato, deberá con carácter previo dar audiencia al delegado sindical si lo hubiera.

La valoración de las faltas y las sanciones impuestas por la empresa serán revisables ante la jurisdicción competente.

Todas las sanciones serán comunicadas por escrito al trabajador, salvo la amonestación verbal. El citado escrito contendrá al menos:

El nombre del trabajador, la fecha del escrito, los hechos constitutivos de la falta, la fecha de su comisión, la calificación de la falta y la sanción que se le impone.

**Artículo 58. Faltas leves.**—Serán faltas leves las siguientes:

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferior a treinta minutos, sin que existan causas justificadas.
3. El abandono sin causa justificada del puesto de trabajo aunque sea por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultase perjudicial para la empresa ni perturbara el trabajo de los demás operarios, en cuyos supuestos se considerará falta grave o muy grave.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material, prendas de trabajo o medios de protección y en su limpieza.
5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o circunstancias personales que puedan afectar a su relación y obligaciones con la empresa, en el plazo de cinco de días de haberse efectuado.
6. Falta de aseo y limpieza personal ocasionalmente.
7. Dejar ropa o efectos personales fuera de los lugares adecuados para su custodia.
8. Las discusiones con compañeros de trabajo en las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral, siempre que no sea en presencia de público.
9. Faltar un día al trabajo sin autorización o causa justificada.
10. Retrasar el envío de los partes de alta, baja o confirmación en caso de incapacidad temporal.
11. Comer durante las horas de trabajo, excepto en el tiempo destinado a su descanso.
12. No comunicar con carácter previo la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las veinticuatro horas siguientes la razón que la motivó, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
13. No avisar a su jefe inmediato de los defectos del material o la necesidad de éste para el buen desenvolvimiento del trabajo.
14. Faltas de respeto y educación en el trato con los compañeros de trabajo y faltas de respeto e incorrección en el modo de dirigirse a superiores.
15. Encontrarse en el centro de trabajo sin autorización, fuera de la jornada laboral, cuando la empresa lo tenga así establecido.
16. El incumplimiento de las normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.
17. Cualquier otra de semejante naturaleza.

**Artículo 59. Faltas graves.**—Serán faltas graves:

1. Más de tres faltas de puntualidad al mes no justificadas.

2. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa justificada.
3. Una falta al trabajo no justificada, cuando tenga que relevar a un compañero.
4. Entregarse a juegos o similares, cualquiera que sean estando de servicio.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, se considerará como falta muy grave.
7. Cualquier alteración intencionada o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.
8. Dormir durante la jornada de trabajo.
9. Actitudes o comportamientos que degraden la buena imagen de los trabajadores del sector o la empresa.
10. Falta notoria de respeto o consideración al público.
11. Descuido importante en la conservación y limpieza de las herramientas, útiles y medios de protección que la requieran.
12. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa sin la oportuna autorización.
13. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada que ocasione perjuicios a la empresa o pueda ser causa de accidente de sus compañeros.
14. La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo, cuando no sea habitual, o fuera del mismo vistiendo uniforme de la empresa.
15. La disminución voluntaria del rendimiento normal de trabajo.
16. Ofender de palabra o mediante amenaza a un compañero o a un subordinado.
17. Subir a los vehículos sin la debida autorización, consentir los conductores que suban los trabajadores no autorizados, o subir o bajar de ellos en marcha sin que medie causa justificada o fuerza mayor.
18. Aconsejar o incitar a los trabajadores a que incumplan su deber, de no producirse alteraciones ilícitas ni conseguir su objetivo, salvo cuando ejerciten derechos constitucionales protegibles.
19. No prestar diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.
20. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando las mismas supongan algún riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa o hacer uso indebido de los mismos.

21. La negligencia o imprudencia grave en el descuido de la actividad encomendada.
22. No advertir, inmediatamente a su jefe de cualquier anomalía, avería, o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales, así como ocultar o falsear dicha información.
23. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
24. La negligencia grave en la conservación de materiales o máquinas, cuando el trabajador tenga a su cargo dicha conservación.
25. La reincidencia en faltas graves que hubieran sido sancionadas aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en el trimestre anterior, excepto las faltas de puntualidad.
26. Simular la presencia de otro empleado por cualquier medio.
27. La reiterada falta de aseo y limpieza personal.
28. Prolongar las ausencias justificadas por tiempo superior al necesario.
29. El incumplimiento de normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.
30. La alteración o permuta de turnos de trabajo sin autorización del superior jerárquico.
31. Alegar motivos falsos para obtener licencias y anticipos.
32. No reflejar las incidencias ocurridas en el servicio, en la correspondiente hoja de ruta y no cumplimentar la misma.
33. Todas aquellas otras de semejante naturaleza.

**Art. 60. Faltas muy graves.**—Serán faltas muy graves:

1. Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un período de seis meses o veinte durante el año.
2. Faltar al trabajo más de dos días durante un período de treinta días sin causa justificada.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo.
4. La condena por robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa, que pueda implicar desconfianza para ésta, y, en todo caso, las de duración superior a seis años.
5. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos o cualquier otro objeto de la empresa.
6. Fumar en lugares peligrosos o inflamables.
7. Violar intencionadamente el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa, de sus compañeros o de las representaciones sindicales.
8. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

9. El incumplimiento de lo establecido en este convenio en materia de discreción profesional.
10. La competencia desleal.
11. Los malos tratos de palabra u obra, o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
12. El abandono del puesto de trabajo sin justificación, cuando ello ocasione grave perjuicio para la empresa o fuera causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.
13. La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las tareas de seguridad e higiene en el trabajo que ocasionen riesgo grave de accidente laboral, perjuicios a sus compañeros, terceros o daños a la empresa.
14. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
15. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
16. La desobediencia continuada o persistente.
17. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él durante la realización del servicio, que sean constitutivos de delito.
18. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
19. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los últimos seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción.
20. La incitación a los trabajadores para que incumplan sus obligaciones laborales, cuando siquiera parcialmente, cumplan sus objetivos, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.
21. Pedir regalos de cualquier tipo por los servicios de la empresa.
22. Las faltas de semejante naturaleza.

**Art. 61. Sanciones.**—Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán :

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal o por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días.
- Despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, así como la repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves, a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, además del interesado, otros miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

La empresa anotará en los expedientes laborales de los trabajadores las sanciones que se les impongan.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretende imponer una sanción por faltas graves o muy graves a los trabajadores afiliados a un sindicato, deberá con carácter previo dar audiencia al delegado sindical, si lo hubiere, o sección sindical.

La valoración de las faltas y las sanciones impuestas por la empresa serán revisables ante la jurisdicción competente.

Todas las sanciones serán comunicadas por escrito al trabajador, salvo la amonestación verbal. El citado escrito contendrá, al menos, el nombre del trabajador, la fecha del escrito, los hechos constitutivos de la falta, la fecha de su comisión, la calificación de la falta y la sanción que se le impone.

## **DISPOSICIONES ADICIONALES**

El presente convenio y futuros tendrán carácter de mínimos durante el período total de la concesión y, por tanto, se respetará cualquier mejora posterior que pudiera producirse por disposición legal.

En lo no previsto en el presente convenio, se estará a la normativa del convenio general del sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado, suscrito en 20 de diciembre de 1995 y publicado en el "Boletín Oficial del Estado" de 7 de marzo de 1996.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y su reglamento.

La solución de los conflictos colectivos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuarán conforme a los procedimientos en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a su reglamento.

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - TABLA SALARIAL 2007 (PROVISIONAL)**