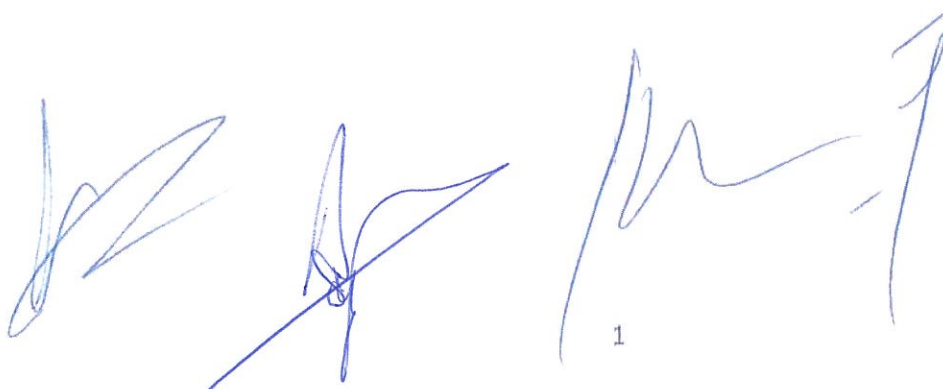


CONVENIO COLECTIVO CESPA GESTION DE RESIDUOS, S.A., ACTIVIDAD DE RECOGIDA, TRANSPORTE Y TRATAMIENTO DE  
RESIDUOS HOSPITALARIOS Y LAS ACTIVIDADES DE DESINFECCION, DESINSECTACION Y DESRATIZACION

**CONVENIO COLECTIVO CESPA GESTION DE RESIDUOS, S.A., ACTIVIDAD DE  
RECOGIDA, TRANSPORTE Y TRATAMIENTO DE RESIDUOS HOSPITALARIOS Y LAS  
ACTIVIDADES DE DESINFECCION, DESINSECTACION Y DESRATIZACION.  
CENTRO DE TRABAJO MADRID**

**Madrid a 11 de enero de dos mil veinte y dos**



1

**PREVIO. PARTES SIGNATARIAS DEL CONVENIO COLECTIVO.**-El convenio colectivo es firmado por los miembros de la comisión negociadora, conformada por:

**La parte social**

- D. José Manuel Hernández Ortiz(UGT)

**Asesores parte social:**

- D. Antonio Rafael Muñoz López (UGT)

**Por la Empresa:**

- D. Jose Antonio Gallardo Cubero
- D<sup>a</sup> Mariano Hoya García
- D. Agustín Pedroviejo Gutierrez

**DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 1.Ámbito funcional.**-Este convenio colectivo regula las relaciones laborales entre la Empresa, **CESPA DE GESTIÓN DE RESIDUOS S.A., ACTIVIDAD DE RECOGIDA, TRANSPORTE Y TRATAMIENTO DE RESIDUOS HOSPITALARIOS Y LAS ACTIVIDADES DE DESINFECCION, DESINSECTACION Y DESRATIZACION** y sus trabajadores, dedicados a la actividad de gestión de residuos hospitalarios, recogida, transporte y tratamiento de residuos hospitalarios y las actividades de desinfección, desinsectación y desratización.



2

**Artículo 2. Ámbito personal.-** El convenio colectivo afecta a la totalidad de trabajadores/as de la empresa en el centro de trabajo de Madrid, dedicados a la actividad indicada en el ámbito funcional, independientemente de la naturaleza contractual.

**Artículo 3. Ámbito Temporal.-** La vigencia temporal del convenio será por 42 meses, extendiéndose su ámbito desde el 1 de julio de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2024.

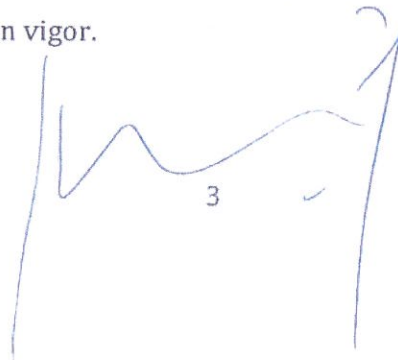
**Artículo 4. Denuncia y prórroga.-** El presente Convenio Colectivo será denunciado de forma automática llegado el vencimiento del mismo el 31 de diciembre de 2024, sin que las partes tengan que proceder a su denuncia.

A partir de la fecha de finalización del mismo, las partes tienen tres meses para constituir la mesa negociadora del nuevo Convenio Colectivo pudiendo dar traslado cualquiera de las partes a la otra las materias objeto de negociación.

Este Convenio seguirá en vigor tanto en cuanto no se pacte otro que lo sustituya.

**Artículo 5. Condiciones más beneficiosas.-**

- a) Las remuneraciones económicas y condiciones laborales establecidas en este convenio tendrán las condiciones de mínimas.
- b) Las mejoras individuales o colectivas que, a la entrada en vigor del presente convenio, superen las contenidas en el mismo en su conjunto no podrán ser absorbidas ni compensadas.
- c) De dictarse una disposición de rango superior al presente convenio que presente una mejora del mismo considerado en su conjunto, será de aplicación a partir de la fecha de su entrada en vigor.



**Artículo 6. Vinculación a la totalidad.-**En el supuesto de que por la autoridad competente fuese declarada nula alguna de las cláusulas establecidas en el presente convenio, quedara todo él sin eficacia,debiendo procederse en dicho caso,a una nueva negociación de la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible.

No obstante lo anterior, las condiciones económicas pactadas, permanecerán vigentes en tanto no sean de posible modificación en la negociación y hasta que no se definan en la publicación definitiva.

**Artículo 7. Comisión Mixta Paritaria del Convenio Colectivo.-**

**1)Constitución y funcionamiento.-**Se crea una comisión mixta encargada de interpretar y velar por el exacto cumplimiento de este convenio, que se pronunciará sobre conflictos interpretativos de su contenido, a petición de parte interesada, con carácter no vinculante, sin perjuicio de la posibilidad de acudir a los órganos de mediación administrativos y/ o a la vía jurisdiccional competente.

La Comisión estará compuesta por seis miembros: tres representantes de la empresa y tres de los trabajadores que forman parte social. Las decisiones se adoptarán por mayoría simple.

**2)Procedimiento.-**Para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación colectiva entre las partes, cualquiera de éstas podrán someter la discrepancia a la comisión mixta paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Si no se hubiese alcanzado un acuerdo en el seno de la comisión mixta del convenio, las partes podrán someterse voluntariamente a los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del E.T. para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación.



Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a los órganos correspondientes de la comunidad autónoma de Andalucía.

## **DISPOSICIONES GENERALES SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO**

### **Artículo 8. Contratos de trabajo.-**

- a) Todos/as los/as trabajadores/as que presten servicio en la empresa y que no hayan sido dados de alta en la Seguridad Social en el plazo legalmente establecido, adquirirán la condición de fijos en la plantilla con efectos desde el primer día de trabajo.
- b) La contratación de personal se efectuará de conformidad con la legislación vigente en cada momento, por escrito y con copia al trabajador, acreditándole el registro del mismo en la oficina de empleo.

**Artículo 9. Periodo de prueba.-**Se establece un periodo de prueba de seis meses para los técnicos titulados y de 15 días para el resto del personal.

### **Artículo 10. Movilidad funcional-trabajo de superior o inferior categoría.-**

- a) La movilidad funcional para la realización de actividades profesionales no correspondientes a las categorías para las que fueron contratados los/as trabajadores/as, solo será posible si se acreditan razones técnicas u organizativas que las justifiquen y por el tiempo imprescindible para su realización.
- b) La empresa deberá comunicar al trabajador/a afectado/a y a los representantes sindicales las razones objetivas que hacen necesaria la medida y el tiempo de duración de la misma.



Handwritten signatures and a large number 5.

c) La movilidad funcional se deberá efectuar sin menoscabo de la dignidad del trabajador/a y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que se mantendrá la retribución de origen.

d) No cabrá invocar las causas de despido objetivo por ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas a las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

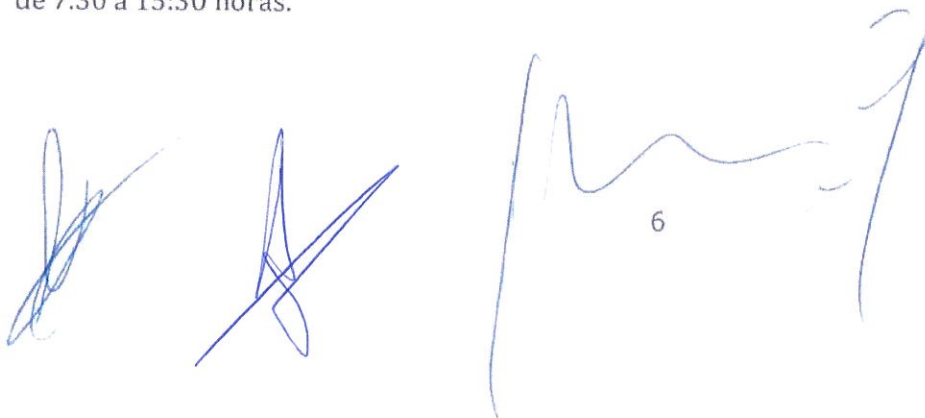
e) Cuando un trabajador/a desarrolle de forma continuada un trabajo de categoría superior por un periodo de seis meses o más, consecutivos o alternos en un periodo de doce meses naturales, pasará automáticamente a encuadrarse en esa categoría con las condiciones económicas establecidas para la misma. Si el periodo fuese inferior a seis meses, por sustitución o enfermedad de otros/as trabajadores/as, cobrará el salario correspondiente a la categoría durante ese periodo.

f) El desarrollo de tareas de inferior categoría exigirá una necesidad perentoria e imprevisible y la imposibilidad de cubrir el servicio con el personal contratado para las mismas.

**Artículo 11. Jornada de trabajo.**-La jornada de trabajo para el personal del presente convenio será de cuarenta horas semanales de lunes a viernes.

En cada uno de los centros de trabajo, para el personal de administración, se acordará entre la dirección del mismo y este personal la distribución de la jornada de trabajo.

La jornada para todo el personal administrativo de la empresa, será continuada en horario de 7.30 a 15:30 horas.



6

Cuando la duración de la jornada continuada exceda de 6 horas, deberá establecerse un periodo de descanso, durante la misma, de duración no inferior a 15 minutos. Esto se considerará trabajo efectivo.

La hora diaria de jornada no realizada no tendrá carácter recuperable.

Para el centro de trabajo de Madrid, los/as trabajadores/as adscritos a la prestación de los servicios denominados DDD (Desinfección, Desratización y Desinsectación) tendrán una jornada de trabajo de lunes a viernes, estableciéndose un sistema de guardias para los fines de semanas y festivos con carácter rotativo. Los trabajadores que realicen dichas guardias, por su disponibilidad dentro de la misma, percibirán el importe bruto de 30,00€ semanales por el servicio completo de la guardia semanal y festiva realizada, retribuyéndose la misma por el concepto de "plus de disponibilidad".

**Artículo 12. Fiestas.**-Se implementará el calendario de festivos establecido legalmente en ámbito nacional, en cada comunidad autónoma, junto a los dos locales, siendo inhábiles a efectos laborales, retribuidos y no recuperables.

Cuando un día festivo coincida con el de descanso semanal, se trasladará y se descansará en otra fecha.

Si el festivo coincide con el día de descanso semanal y, además, se trabaja, el descanso correspondiente al festivo y al día de descanso semanal, se trasladarán a otras fechas, debiendo descansar dos jornadas.

Cuando, excepcionalmente, por razones técnicas u organizativas, no se pueda descansar el día de fiesta correspondiente, la empresa abonará al trabajador/a las horas trabajadas al precio de la hora extraordinaria realizada en festivo.



7

En el calendario anual, se incluirá un festivo local por centro de trabajo, acordado entre las partes, adicional a los dos existentes, el cual tendrá carácter de recuperable, fijando la empresa para cada trabajador/a la recuperación.

Los días 24 y 31 de diciembre, se trabajará media jornada, no teniendo la reducción de jornada en estas fechas carácter de recuperable.

**Artículo 13. Plus de nocturnidad.**-Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las 22 horas y las 6 horas, y su retribución tendrá un incremento de 50% sobre el salario base de la categoría profesional. Se abonará por el tiempo de su realización, en periodo vacacional y sin repercusión en las pagas extras.

Cualquier hora de trabajo realizada entre las 22:00 y las 6:00 se retribuirá con el incremento que corresponda por aplicación de plus de nocturnidad.

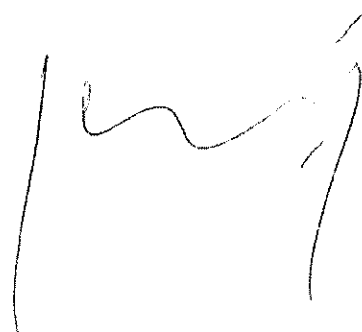
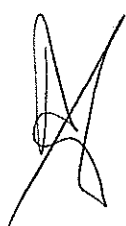
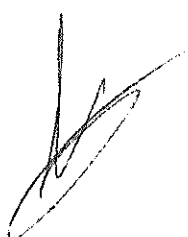
Se exceptúa a los/as trabajadores/as contratados para el turno de noche, entendiéndose que en el salario de los mismos ya está incluido el plus de nocturnidad.

**Artículo 14. Horas extraordinarias.**-No se excederá del número máximo de horas extraordinarias por trabajador/a previsto en la legislación vigente, siendo estas voluntarias y rotativas.

Las horas extraordinarias podrán ser compensadas, a petición del trabajador/a, por descanso a razón de 1 hora y quince minutos por hora extra trabajada, en los cuatro meses naturales siguientes a la fecha de su realización.

Se fijará en las tablas salariales anexas el valor de las horas extras.

La/s hora/s extraordinaria/s realizada/s por el personal administrativo, se compensará/n con descanso incrementado en 1,5 su valor.



**Artículo 15. Vacaciones.**-Todos los/as trabajadores/as de la empresa disfrutaran de 23 días laborables de vacaciones al año.

El calendario de vacaciones se acordará en el primer trimestre del año entre la empresa y los representantes de los trabajadores. La fecha inicial de disfrute no podrá coincidir en sábado, domingo o festivo.

Las vacaciones se disfrutarán de la siguiente forma: once días laborables continuados entre el 15 de junio al 15 de septiembre de cada año asignados de forma rotativa. El periodo de disfrute de los doce días restantes se determinará anualmente con antelación al 31 de marzo de cada año, a petición del trabajador/a y de conformidad con las necesidades del servicio.

Los/as trabajadores/as que entren a trabajar durante el año, disfrutarán antes del 31 de diciembre de la parte proporcional de vacaciones que les corresponda hasta la fecha.

Todo/a trabajador/a que esté trabajando desde el primero de enero disfrutará las vacaciones completas antes del 31 de diciembre, sin perjuicio de que en caso de cese en la empresa con anterioridad a esa fecha de liquidaciones le descuenta el importe equivalente a los días disfrutados en exceso.

La empresa, a solicitud del trabajador/a, vendrá obligada a darle por escrito antes del 31 de marzo de cada año, las fechas de disfrute de sus vacaciones anuales. Si después del 31 de marzo se variara el periodo vacacional fijado, por necesidades de la empresa, cada semana corrida se compensará al trabajador con un día de descanso adicional.

En ningún caso se podrá variar el periodo de vacaciones en los treinta días naturales inmediatamente anteriores a la fecha fijada como inicial de las mismas.

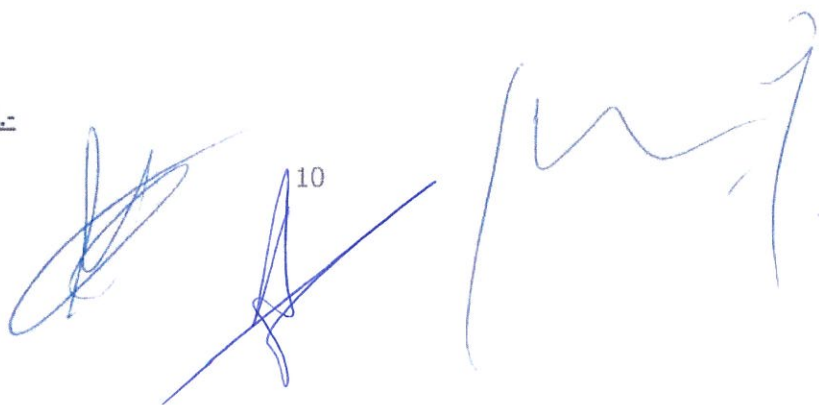


**Artículo 16. Permisos y licencias.**-Todos/as los/as trabajadores/as comprendidos en el ámbito de aplicación de este convenio tendrán derecho al disfrute de los siguientes permisos y licencias con el carácter de abonables y no recuperables:

- a) Quince días naturales por matrimonio.
- b) Dos días por nacimiento de hijo y/o fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. En caso de que se exija desplazamiento fuera de la localidad donde se ubica el centro de trabajo en distancias superiores a 50 km, estos días se aumentarán a cuatro.
- c) Dos días por traslado del domicilio habitual.
- d) El tiempo necesario para asistir a la consulta del médico o especialista con justificación posterior a entregar a la empresa en las 24 horas siguientes.
- e) El tiempo necesario para la asistencia a exámenes cuando se acredite la matriculación en estudios oficiales previa comunicación de la fecha y hora de los mismos y su justificación.
- f) Un día de asuntos propios. El disfrute del mismo será comunicado a la empresa con suficiente antelación, debiéndose de disfrutar dentro del año natural.

**Artículo 17. Incapacidad temporal.**-En los casos de incapacidad temporal por cualquier contingencia, el/la trabajador/a tendrá derecho a que se le complemente la prestación de incapacidad que pueda percibir con un complemento de mejora voluntaria que alcance hasta el 100% del importe de los conceptos retributivos correspondientes a su categoría profesional, incluido pagas extras y antigüedad, quedando excluido de este complemento el plus de transporte.

**Artículo 18. Maternidad.**-



a) En el caso de embarazo, cuando exista prescripción facultativa, la mujer cambiará su puesto de trabajo, turno o función incompatible con su estado, por otro en el que pueda desarrollar su embarazo en condiciones óptimas para su salud y la del feto, sin que este cambio pueda afectar a las percepciones económicas que viniera percibiendo, y en ningún caso realizará trabajos nocturnos.

b) Las trabajadoras embarazadas disfrutarán del tiempo indispensable remunerado para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización en horario de trabajo.

**Artículo 19. Reducción de jornada por motivos familiares.-**

a) Las trabajadoras tendrán derecho por lactancia de un hijo menor de nueve meses, a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada de media hora diaria con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. Este permiso podrá ser disfrutado por la madre o el padre en caso de que ambos trabajasen.

b) Quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica, o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrán el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen

este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas del funcionamiento de la empresa. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y la reducción de jornada previstas en los apartados anteriores corresponderán al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá pre avisar al empresario con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada diaria.

e) La empresa, durante el periodo de lactancia por prescripción facultativa, cambiará su puesto de trabajo, turno o función por otro, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo/a.

#### **Artículo 20. Excedencias por cuidado de familiares.-**

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sean por naturaleza, como por adopción. O en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como previo a la adopción, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

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

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

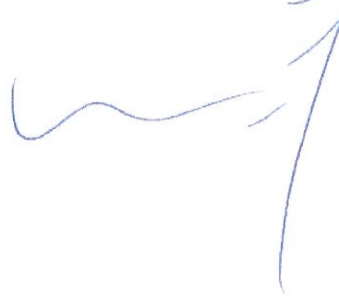
El periodo en el que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en los apartados anteriores, no será computable a efectos de antigüedad

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

El reingreso se notificará un mes antes de finalizar el periodo de excedencia y el mismo será automático.

**Artículo 21. Suspensión con reserva del puesto de trabajo.**-Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible, podrá declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión por riesgo durante el embarazo o la lactancia, siendo la percepción económica del 100%.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computando desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.



No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para las madres, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de las madres, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha de alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los supuestos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) de la Ley, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien

a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultaneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabaje, este periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los periodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial previo acuerdo entre los empresarios y los/as trabajadores/as afectados/as, en los términos que reglamentariamente se determine.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los/as trabajadores/as se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis.

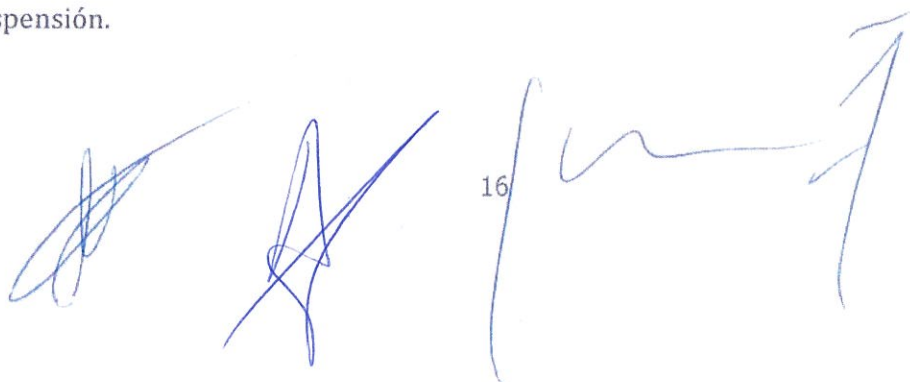
En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológico, el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto superior o a otro compatible con su estado.

### **Suspensión del contrato de trabajo por paternidad**

En los supuestos de nacimiento de hijo, o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, el /la trabajador/a tendrá derecho a la suspensión del contrato conforme a lo previsto en la norma general. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulada en el artículo 48.4.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza ese derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.



16

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo de 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

**Artículo 22. Extinción del contrato de trabajo.**-Cuando el empresario no cumplierse los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo o la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley o bien se hubiera producido una violación de los derechos fundamentales y libertades públicas del/la trabajador/a, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio. La falta de concesión del preaviso no anulará la extinción. Si bien el empresario, con independencia de los demás efectos que procedan, estará obligado a abonar los salarios correspondientes a dicho periodo. La posterior observancia por el empresario de los requisitos incumplidos no constituirá, en ningún caso, subsanación de primitivo acto extintivo, sino un nuevo acuerdo de extinción con efectos desde su fecha.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

- a) La de los/as trabajadores/as durante el periodo de suspensión de contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho periodo.
- b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4bis y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46, y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su

tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.

c) La de los/as trabajadores/as después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción, acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación salvo que, en esos casos, se declare la precedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

**Artículo 23. Seguro de accidentes.**-En el caso de accidente de trabajo del que se derive reconocimiento de incapacidad permanente en grado de absoluta o el fallecimiento, el trabajador/a accidentado o sus derecho-habientes tendrán derecho a una indemnización a tanto alzado de 24.000 euros. Esta cantidad se asegurará mediante póliza de responsabilidad civil al efecto.

**Artículo 24. Excedencia voluntaria.**-El/la trabajador/a con al menos un año de antigüedad en la empresa tiene derecho a que se le 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 otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido más de dos años desde el final de la anterior excedencia. Las peticiones de excedencia deberán concederse por la empresa en el plazo máximo de quince días naturales, a contar desde el día de la presentación de la solicitud. La misma se formulara necesariamente por escrito a su recepción la empresa acusará recibo.

La solicitud de reingreso, en su caso, debe formularla por escrito el/la trabajador/a con un mínimo de dos meses de antelación a la fecha de vencimiento del periodo de excedencia. Del escrito de solicitud se acusará recibo por la empresa.



18



El reingreso efectivo estará condicionado a la existencia de vacante de la misma categoría profesional del solicitante. De no existir vacante de su misma categoría y si de una inferior, el excedente podrá optar entre reingresar ocupando plaza de inferior categoría con el salario de la misma o esperar a que se produzca vacante de la suya.

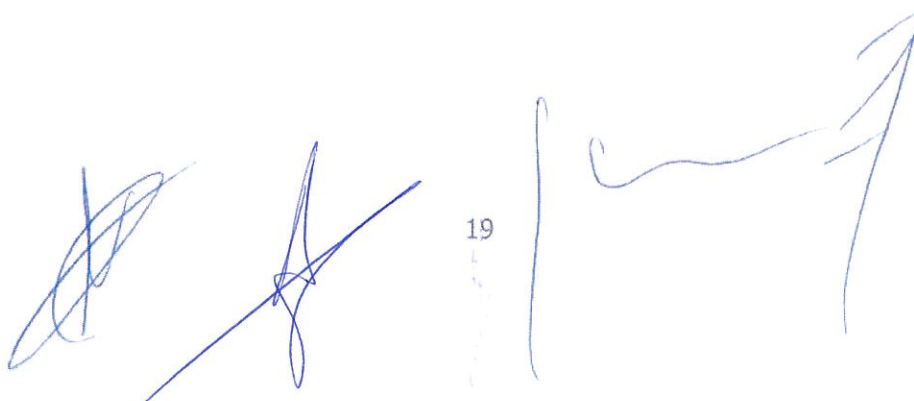
**Artículo 25. Excedencias especiales.**-Dará lugar a la situación de excedencia especial el nombramiento para cargo público o sindical de ámbito provincial, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la empresa. Si surgiera discrepancias a este respecto decidirá la jurisdicción competente.

La excedencia se prolongará por el tiempo en que el/la interesado/a permanezca en el cargo que la determina y otorgará derecho a reingresar en el mismo puesto de trabajo que viniera desempeñando el/la trabajador/a al producirse la excedencia computándose el tiempo de permanencia en esa situación como de trabajo efectivo a todos los efectos.

**Artículo 26. Ropa de trabajo.**-Anualmente al personal se le facilitará la siguiente ropa de trabajo adecuado a las características físicas de cada trabajador:

- a) Equipo de invierno: tres sudaderas, tres camisetas, tres pantalones, un anorak, dos pares de botas de seguridad y un chaleco.
- b) Equipo de verano: tres camisetas, tres pantalones, un par de botas de seguridad.

Estas prendas de trabajo se entregará en el mes de abril el de verano y en el de octubre el de invierno.



19

## DISPOSICIONES RETRIBUTIVAS

**Artículo 27. Salarios.-** Los salarios y conceptos salariales regulados en la actual tabla salarial vigentes al 30 de junio de 2021 se revisarán en los siguientes términos:

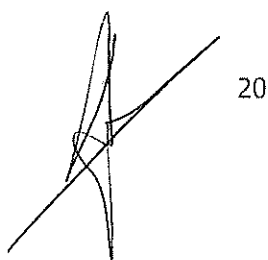
- Año 2021, a partir del 1 de julio de 2021, la revisión será del 0%, manteniéndose la consolidación del incremento del 0,8%, experimentado a partir del 1 de enero de 2021.
- Año 2022. Revisión salarial en función del IPC real resultante al 31 de diciembre de 2021. Además, un incremento en la paga extra de marzo de 250,00€ brutos.
- Año 2023. Revisión salarial en función del IPC real resultante al 31 de diciembre de 2022.
- Año 2024. Revisión salarial en función del IPC resultante al 31 de diciembre de 2023. Además, un incremento en la paga extra de marzo de 175,00€ brutos.

**Artículo 28. Antigüedad.-**El complemento de antigüedad se calculará por trienios al 6% del salario base, con un tope máximo de cinco trienios.

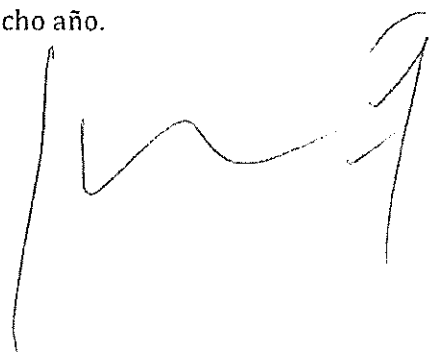
**Artículo 29. Pagas extraordinarias.-**La empresa abonará en concepto de pagas extraordinarias lo siguiente:

- 1).- Paga de julio que será de 30 días. Se abonará en el mes de junio de cada año. Su devengo será de 1 de julio al 30 de junio.
- 2).- Paga de Navidad que será de 30 días: se abonará en el mes de diciembre de cada año. Su devengo será de 1 de enero a 31 de diciembre.
- 3).- Paga de marzo 2015, se establece un pago único para cada año siendo su importe el reflejado en las tablas salariales.

El abono de la paga de marzo se realizará con la nómina del mes de marzo del año que se trate y su devengo se realizará de enero a diciembre de dicho año.



20



**Artículo 30. Viajes y dietas.-**Se establece en concepto de abono por dietas, para todas las categorías profesionales, las siguientes cantidades:

- a) Media dieta: cuando el/la trabajador/a prolongue o anticipe su jornada diaria más allá o con anterioridad a las 15:00 horas.
- b) Dieta completa: cuando el/la trabajador/a tenga que pernoctar fuera de su domicilio, corriendo a cargo de la empresa además el coste del alojamiento.
- c) Kilometraje: se abonará en caso de uso de vehículo propio.

Los importes o valores para cada concepto devengado son los dispuestos en las tablas salariales anexas.

**Artículo 31. Plus de penosidad y peligrosidad.-**Dada la actividad de la empresa, se establece un Plus de penosidad y peligrosidad cuyo importe viene especificado en las tablas salariales anexas al presente convenio.

**Artículo 32. Complementos de puesto de trabajo.-**

- a) **Complemento de destino o función.-**Se establece un complemento de destino o función para los administrativos en las cuantías reflejadas en las tablas salariales anexas.
- b) **Plus Convenio.-** Aquellos/as trabajadores/as que se encuentren dentro del ámbito funcional y personal del presente convenio, percibirán el presente plus cuya cuantía salarial viene establecida en las tablas salariales anexas.

**Artículo 33. Plus especialista.-**Se establece un plus de especialista para las categorías de mecánico, mantenimiento y conductor de 2ª), cuyos importes aparecen reflejados en las Tablas Salariales anexas.

**Artículo 34. Plus responsable de equipo.**-Se establece un plus de responsable de equipo para aquellos/as trabajadores/as que dentro de sus correspondientes turnos de trabajo, además de realizar sus tareas propias conforme a su categoría profesional, realicen labores de organización, coordinación, distribución y supervisión respecto a los demás trabajadores. Será asignado dicha responsabilidad por la Empresa. El importe del plus será el dispuesto en las tablas salariales anexas para cada día de trabajo en el que desempeñe dichas funciones.

**Artículo 35. Premio a la natalidad.**-Por el nacimiento de hijo/s o adopción/es, la empresa abonará un único premio de 100€ anuales. En el caso de que ambos progenitores permanezcan a la empresa, se devengará un solo premio de natalidad.

### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN

**Artículo 36. Clasificación Profesional.**-El sistema de clasificación profesional que se contempla en este Convenio se estructurará en función de lo previsto en el Convenio Colectivo General del Sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogidas, tratamientos y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado.

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

La clasificación del personal, que se indica en el artículo siguiente, es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas.

Los contenidos profesionales de cada grupo profesional, tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al personal, deben considerarse simplemente indicativo. Asimismo, todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de sus tareas, oficio, funciones, especialidad profesional y/o responsabilidades

asignadas, entre los que se incluyen la limpieza de maquinaria, herramientas y útiles de trabajo.

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

Todo el personal de la Empresa estará sujeto a la movilidad funcional, en los términos establecidos legalmente, según las necesidades a cubrir en los distintos servicios.

**Artículo 37. Grupos Profesionales.-** El personal estará encuadrado, atendiendo a las tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades que ejecute en la empresa, en alguno de los siguientes grupos profesionales:

- a) Grupo de Técnicos.
- b) Grupo de Mandos Intermedios.
- c) Grupo de Administrativos.
- d) Grupo de operarios.

**Artículo 38. Categorías Profesionales.-** Cada grupo profesional comprende tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades que para cada uno de ellas se concreta en categorías profesionales.

Estas funciones o especialidades profesionales serán equivalentes entre sí dentro de cada grupo profesional con independencia de sus derechos económicos previstos en las tablas salariales anexas.

**A) Grupo de Técnicos.** El grupo de personal técnico estará compuesto por las siguientes funciones y/o especialidades profesionales que se corresponde con las distintas categorías profesionales que se encuadran en este grupo profesional:

- **Jefe de Planta:** En posesión de un título de grado superior o en grado, desempeña las funciones propias del servicio. Manda sobre la plantilla. Y es el

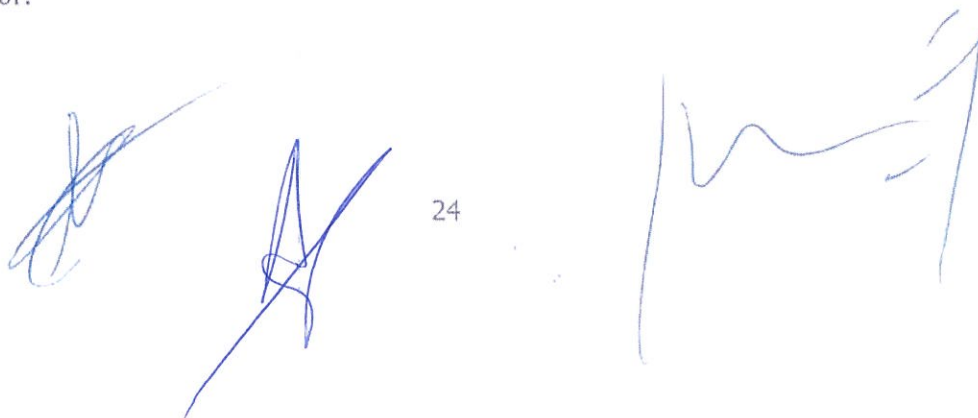
responsable, junto a otro superior, de la gestión de las distintas actividades de la Empresa. Coordina, gestiona y manda sobre el trabajo de los demás trabajadores de la planta, reportando directamente a su superior jerárquico.

- **Técnico Medio Ambiente y Calidad:** En posesión de un título superior o medio, o en grado, y dependiendo directamente del jefe de explotación o, en su caso, del gestor de la explotación o del jefe de planta, si lo hubiese. Es el responsable de llevar a cabo todas las gestiones necesarias para el cumplimiento, puesta en marcha y seguimiento de las normas ambientales, de calidad y apoyo de logística y de seguridad de las actividades a su cargo. Tiene facultades para intervenir y disponer lo conveniente para el buen orden del trabajo tanto en planta como con los conductores y administrativos. Tiene facultades para emitir pedidos.

**B) Grupo de mandos intermedios.** El grupo de mandos intermedios está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios y especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador, quedando encuadrado en este grupo profesional las siguientes categorías profesionales:

- **Técnico de mantenimiento:** En posesión de un título profesional que le capacite para el desempeño de su puesto, desarrollará las funciones de su especialidad que le encomiende la empresa. Es responsable del mantenimiento de los servicios a su cargo y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la conservación y mantenimiento de las maquinarias y utillajes, y al buen funcionamiento del servicio. Debe responder de la correcta ejecución de los trabajos y de la disciplina.

**C) Grupo de administrativos.-** Este grupo está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador:



24

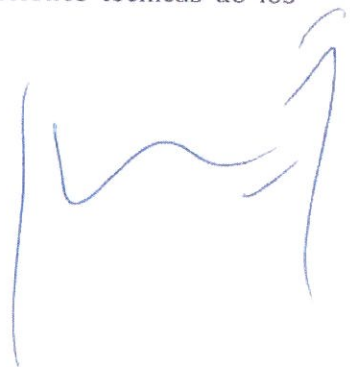
- **Jefe Administrativo.-** Personal con responsabilidad y mando directo en la oficina. Ordena y da unidad al trabajo que tiene encomendado y responde del mismo y de las personas que tiene a su orden antes sus jefes inmediatos, distribuyendo, coordinando y supervisando el trabajo de sus subordinados.
- **Oficial Primera Administrativo.-** Personal que actúa a las órdenes de un jefe de administración y tiene a su cargo un servicio administrativo dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin empleados a sus órdenes, realiza trabajos que requieren estudio, preparación y reporte a su superior.
- **Administrativo.-** Personal que dedica su actividad a operaciones que le son encomendadas por sus superiores jerárquicos y en general a todas aquellas que se derivan de la gestión y funcionamiento del área administrativa de la Empresa.

**D) Grupo Operarios.-** El grupo de operarios está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y /o responsabilidades atendiendo a la categoría profesional del trabajador:

- **Oficial Primera Mantenimiento.-** Con mando sobre otros operarios o sin ellos, posee los conocimientos y cualificación máxima del oficio y la práctica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento.
- **Oficial Segunda Mantenimiento.-** Con conocimiento teórico-práctico del oficio, sin llegar a la especialización y conocimiento del oficial de primera, pero sabe y ejecuta los cometidos de su oficio, con la suficiente perfección y eficacia.
- **Mecánico.-** Es el responsable del taller. De la reparación de los vehículos y de las maquinarias mecánicas de tracción. Se encargará del buen funcionamiento, revisión y conservación de los vehículos de la Empresa y del mantenimiento y conservación de las herramientas y del material del taller y del orden y limpieza del propio taller. Observará las prescripciones técnicas de los vehículos y será el responsable de las inspecciones técnicas de los mismos.

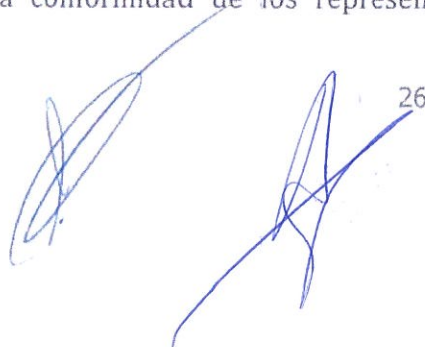


25

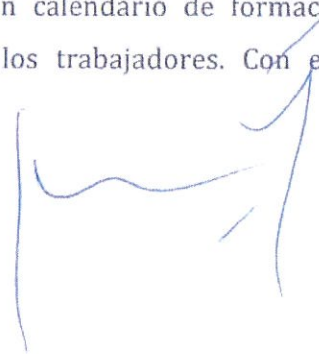


- **Jefe de equipo.-** Es el peón especializado que, además de realizar, su propio cometido, dirige y se responsabiliza del trabajo del personal que integra su equipo. Puede sustituir a su superior jerárquico en ausencia de éste.
- **Conductor de Primera.-** El/la trabajador/a en posesión de los permisos y carnet de conducir, incluido el ADR. correspondiente tiene capacidad y aptitud para conducir de forma habitual vehículos trailer y por encima de los 3500,00 Kg.
- **Conductor de Segunda.-** Es el/la trabajador/a que, hallándose en posesión del carnet de conducir correspondiente y del carnet de ADR, conduce vehículos de empresa cuya capacidad de carga no excede los 3500,00 kg.
- **Peón Planta.-** Es el/la trabajador/a dedicado al tratamiento de residuos y a la higienización de contenedores, así como al mantenimiento de las condiciones de limpieza e higiene de la instalación. En caso de asumir las funciones de responsable de turno, percibirá el plus correspondiente.
- **Peón DDD.-** El/la trabajador/a que, con la cualificación profesional suficiente, se dedica a trabajos de control de plagas y mantenimiento de instalaciones frente al riesgo de legionelosis y otras plagas.
- **Oficial Primera de Planta y de DDD.-** Es el/la trabajador/a con mando sobre otros/as trabajadores/as o sin él, que posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero, delicadeza y pleno rendimiento.
- **Oficial segunda Planta y DDD.-** Es el trabajador que con el conocimiento técnico y práctica del oficio, sin llegar a la especialización y perfección exigidas a los oficiales de primera, ejecuta los cometidos con perfección y eficacia.
- **Otros.-** Se reconoce a efectos de aplicación de este Convenio las categorías no definidas aquí pero existentes en la Empresa de: comercial y conserje. Así como todas aquellas que por necesidades de la Empresa puedan crearse durante la vigencia de este convenio.

**Artículo 39. Formación.-** La empresa fijará anualmente un calendario de formación obligatoria, con la conformidad de los representantes de los trabajadores. Con esta



26



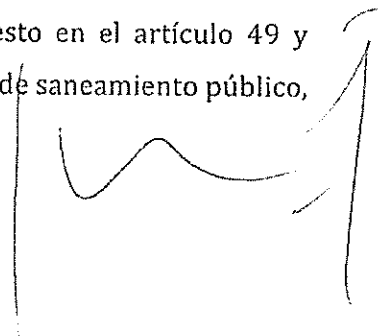
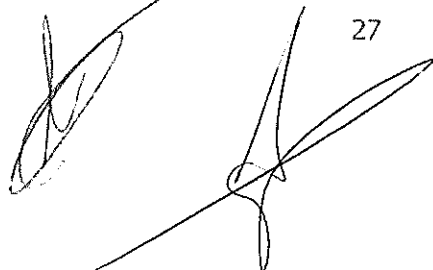
formación se pretende mantener actualizado permanentemente la capacitación de sus trabajadores/as, asegurando la cualificación personal de éstos, promoviéndose la formación especializada que suponga una mejora que redunde en la calidad del trabajo. Para ello, se estudiarán y valorarán las solicitudes que hagan los/as trabajadores/as para recibir la formación ofertada por la Empresa, debiendo ésta facilitar la asistencia del personal a los cursos para los que hayan sido asignados, pudiendo realizarse dicha formación fuera de los horarios de trabajo.

En los supuestos de formación específica necesaria para que el/la trabajador/a pueda seguir ostentando su capacitación profesional que le permita seguir accediendo a su puesto de trabajo, como los casos necesarios formativos para la renovación del carnet de ADR, renovación del CAP, renovación de homologaciones para el control de plagas y legionella, entre otros, será la Empresa la que asumirá la obligación de facilitar la formación reglada, asumiendo los costos de dichas formación. Los sobre costos que puedan originarse de esta formación provocados por el propio trabajador, será, en este caso, éste quien deba asumir dichos costos formativos, no pudiendo ejercer las funciones para las que fue contratado si el acceso a su puesto de trabajo depende de la obtención de los títulos, carnets u homologaciones necesarios para el desarrollo de su prestación. En este supuesto, el trabajador deberá pasar a una categoría inferior mientras perdure la imposibilidad de acceso a su puesto de trabajo de origen, percibiendo los salarios correspondientes a la categoría profesional del puesto de trabajo que desempeñe.

Las horas de formación realizadas fuera del horario de trabajo del trabajador/a, se compensarán durante el año natural en que se hayan generado con días de descansos, siendo para tal fin equivalente una hora de formación a una hora y quince minutos de trabajo ordinario.

#### GARANTIA DE EMPLEO

**Artículo 40. Subrogación del personal.**-En virtud de lo dispuesto en el artículo 49 y siguientes del capítulo XI del Convenio Colectivo General del sector de saneamiento público,



limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, y como norma convencional supletoria, complementaria y subsidiaria del presente Convenio Colectivo de Empresa, se prevé para el personal afecto a este Convenio la subrogación del personal con ocasión de la sustitución de entidades o clientes que se sucedan, en una concreta actividad o varias de las reguladas en el ámbito funcional del presente convenio, en los términos, condiciones y supuestos pactadas en el Convenio Colectivo General del Sector.

### **DERECHOS SINDICALES**

#### **Artículo 41. Derechos y garantías sindicales.-**

##### **1) Constitución de secciones sindicales:**

Los/as trabajadores/as afiliados/as a un mismo sindicato podrán constituir la Sección Sindical en la empresa de conformidad con los estatutos del sindicato. Los miembros de la Sección Sindical elegirán, de entre ellos, a los Delegados Sindicales que les correspondan, de conformidad con el artículo 10.2 de la Ley Orgánica de la Libertad Sindical y cuyas funciones serán las siguientes:

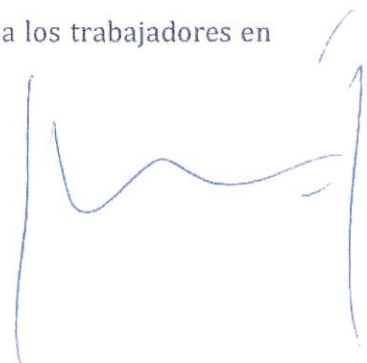
-Representar y defender los intereses de su sindicato y de los afiliados al mismo en el seno de la empresa y servir de medio de comunicación entre el sindicato y la empresa.

-Podrán asistir a las reuniones del comité de empresa, delegados de personal, comité de prevención de riesgos laborales y comisión mixta con voz pero sin voto. Tendrán acceso a la misma información y documentación que los representantes de los trabajadores con el deber de sigilo previsto para los mismos.

-Serán oídos por la empresa en aquellos problemas que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato.



28



-Se les informará por la empresa de los despidos o sanciones graves o muy graves, pudiendo emitir informe no vinculante.

### **2) Crédito horario sindical:**

Los/as delegados/as de personal, miembros del Comité de Empresa y Delegados/as de Sección Sindical de Sindicato con representación en el Comité de Empresa, dispondrán de 20 horas mensuales que podrán ser acumuladas, dentro de cada mes, en uno o varios de sus miembros, en la forma que estos acuerden. La acumulación deberá ser comunicada a la empresa con carácter previo.

### **3) Facultades:**

Los comités de empresa, delegados/as de personal y delegados/as sindicales tendrán los derechos y garantías reconocidas por el Estatuto de los Trabajadores y a la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

### **Artículo 42. Comisión de Seguridad y Salud Laboral.-**

Se crea una comisión de Seguridad y salud Laboral que tendrá como misión prioritaria el estudio de las consecuencias que en el ámbito de la empresa supone la aplicación de la normativa sobre la prevención de riesgos laborales, así como del análisis de los riesgos que afecten a las diferentes actividades de la empresa y los planes de prevención de la misma, determinar la formación a impartir en esa materia, establecer el cuadro y la naturaleza de las denominadas revisiones médicas específicas y velar por el cumplimiento por parte de la empresa y de los trabajadores de las normas de prevención y el uso de los medios colectivos e individuales establecidos.

La Comisión estará integrada por seis miembros: deberá constituirse en el plazo máximo de dos meses a contar desde la firma del Convenio y formarán parte de la misma con carácter paritario, tres miembros nombrados por las centrales sindicales con presencia en

la empresa y tres miembros designados por la dirección de la misma, pudiendo asistir, con voz pero sin voto, dos asesores por cada una de las representaciones.

En la reunión de constitución de la Comisión deberá establecerse un calendario de reuniones, así como el procedimiento por el que se regulará su funcionamiento. Esta regulación deberá recoger lo relativo al régimen de sesiones, los plazos para la elaboración de trabajos, estudios, y propuestas, así como lo referente al sistema de adopción de acuerdos que requerirán en todo caso, al menos, el voto favorable de la mitad más uno de sus miembros de cada una de las representaciones integrantes de la Comisión. La comisión asume, en los acuerdos adoptados en su seno, la responsabilidad compartida frente a la normativa de prevención de riesgos laborales y sus acuerdos tendrán el mismo valor que lo pactado en Convenio Colectivo.

### RÉGIMEN SANCIONADOR

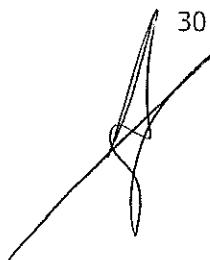

**Artículo 43. Facultad sancionadora.**-Los/as trabajadores/as podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo a la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

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.

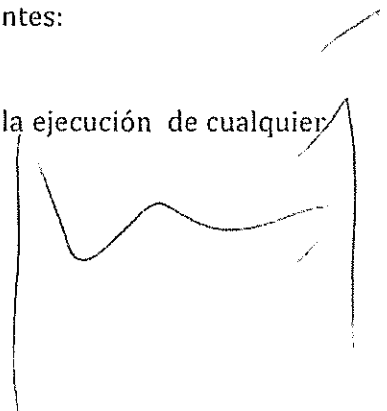
**Artículo 44. Graduación de las faltas.**-Las faltas cometidas por los/as trabajadores/as al servicio de la empresa se clasificarán atendiendo a su importancia y circunstancias concurrentes en leves, graves y muy graves.

**Artículo 45. Faltas leves.**-Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Los reiterados descuidos, errores o demoras inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.



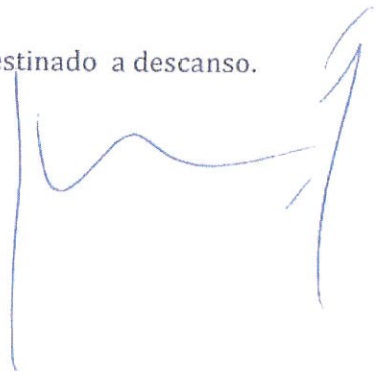
30



2. Dos o más faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, de 20 minutos o más, sin que existan causas justificadas. Si las faltas de puntualidad sin causa justificada son superiores a treinta minutos se considerará falta grave.
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 como falta grave o muy grave.
4. El descuido voluntario 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 días después de haberlo efectuado.
6. Falta de aseo y limpieza personal reiteradamente.
7. Dejar ropa o efectos personales fuera de los lugares adecuados para su custodia.
8. Las peleas con los compañeros de trabajo en las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral.
9. Faltar un día al trabajo sin autorización o causa justificada.
10. Entregar los partes de alta, baja o confirmación en caso de incapacidad temporal fuera del plazo legal establecido.
11. Comer durante las horas de trabajo, excepto en el tiempo destinado a descanso.



31



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 de la necesidad de éste para el buen desarrollo 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 o subordinados.

15. Una falta al trabajo no justificada, cuando tenga que relevar a un compañero.

**Artículo 46.- Faltas graves.-**Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1. Más tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, superiores a veinte minutos, sin que existan causas justificadas. Si la falta de puntualidad sin causa justificada es superior a treinta minutos se calificará como falta muy grave.

2. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa justificada.

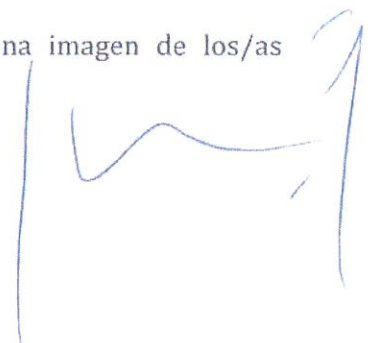
3. Entregarse a juegos o similares, cualesquiera que sean, estando de servicio.

4. La simulación de enfermedad o accidente.

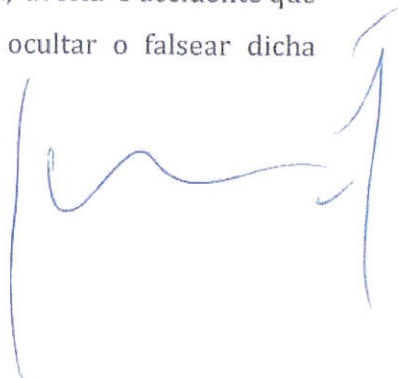
5. La desobediencia injustificada a los superiores en el desarrollo normal de trabajo. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, se considerará como falta muy grave.

6. Dormir durante la jornada de trabajo, salvo causas de fuerza mayor.

7. Actitudes o comportamientos reiterados que degraden la buena imagen de los/as trabajadores/as del sector o de la empresa.



8. Faltas reiteradas y notorias de respeto o consideración al público.
9. Descuidos importantes en la conservación y limpieza de las herramientas, útiles y medios de protección que lo requieran.
10. 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. Hacer uso del teléfono móvil durante la prestación del servicio para asuntos ajenos a la relación laboral con la Empresa. En caso de reiteración en la comisión de esta infracción, será clasificada la misma como muy grave.
11. El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada, que ocasione perjuicios graves a la empresa o pueda ser causa de accidente de sus compañeros.
12. La disminución voluntaria del rendimiento normal del trabajo.
13. Subir a los vehículos sin la debida autorización; consentir los conductores que suban los trabajadores no autorizados, o subir y bajar de ellos en marcha sin que medie causa justificada o fuerza mayor.
14. No prestar la 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.
15. La negligencia o imprudencia grave y no justificada en el desarrollo de la actividad encomendada.
16. No advertir, inmediatamente a sus jefes, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales, así como ocultar o falsear dicha información.



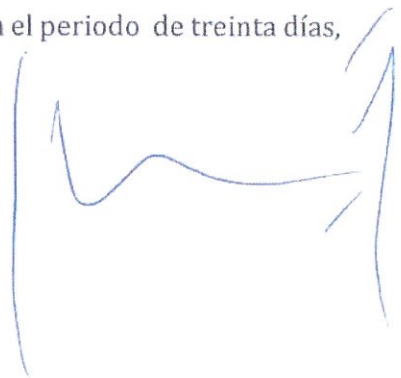
17. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
18. La negligencia grave en la conservación de materiales o máquinas, cuando el trabajador tenga a su cargo dicha conservación y esté cualificada.
19. La reincidencia en faltas leves que hubieran sido sancionadas, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en el trimestre anterior.
20. Simular la presencia de otro empleado por cualquier medio.
21. La reiterada falta de aseo y limpieza personal.
22. Prolongar las ausencias justificadas por tiempo superior al necesario.
23. La alteración o permuta de turnos, trabajos o vacaciones sin conocimiento del superior jerárquico.
24. No reflejar las incidencias ocurridas en el servicio en la correspondiente hoja de ruta y/o no cumplimentar la misma.

**Artículo 47.- Faltas muy graves.**-Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un período de un seis meses o quince durante un año.
2. Faltar al trabajo más de tres días durante un período de treinta días sin causa justificada.
3. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el periodo de treinta días, superiores a treinta minutos, sin causa justificada.



34



4. Más de diez faltas de puntualidad superiores a 30 minutos en la asistencia al trabajo sin justificar en el periodo de seis meses
5. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo.
6. 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.
7. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos instalaciones, edificios, enseres, documentos, o cualquier otro objeto de la empresa.
8. Cualquier alteración intencionada o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.
9. Fumar en lugares peligrosos o inflamables.
10. Violar intencionadamente el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, de sus trabajadores o de las representaciones sindicales.
11. La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo aun no siendo habitual, o fuera del mismo vistiendo uniforme de la empresa.
12. El incumplimiento de lo establecido en este Convenio en materia de discreción profesional.
13. La competencia desleal.
14. Las ofensas verbales reiteradas así como las físicas y los malos tratos de palabra u obra y/o faltas graves de respeto y consideración a los superiores,

compañeros o subordinados.

15. Las ofensas verbales reiteradas así como las físicas y los malos tratos de palabra u obra y/o faltas graves de respeto y consideración al personal que trabaja en las instalaciones del cliente que ha contratado nuestros servicios, independientemente de la modalidad de contratación que los vincule al mismo.

16. El abandono del puesto de trabajo sin justificación cuando ello ocasione perjuicio muy grave para la empresa o fuera causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

17. La imprudencia o negligencia inexcusable.

18. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa, o hacer uso indebido de los mismos, cuando no esté justificado.

19. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

20. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

21. La desobediencia continuada o persistente.

22. Aconsejar o incitar a los trabajadores a que incumplan su deber, aún de no producirse alteraciones ilícitas ni conseguir su objetivo, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegidos.

23. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él durante la realización del servicio, que sean constitutivos de delito.

24. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

25. Alegar motivos falsos para obtener licencias.

26. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los últimos seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción firme.

27. Pedir regalos de cualquier tipo por los servicios de la empresa.

**Artículo 48. Prescripción de las faltas.**-Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido

**Artículo 49.-Sanciones.**-Para la aplicación de las sanciones se tendrá en cuenta el grado de responsabilidad del trabajador/a, así como la repercusión del hecho en los demás trabajadores y el perjuicio ocasionado a la empresa .

-Sanciones por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

-Sanciones por faltas graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.

-Sanciones por faltas muy graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta treinta días.
- Despido.

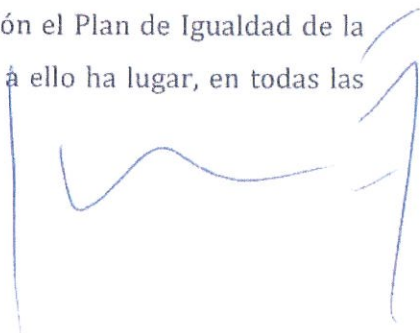
## IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### Artículo 50. Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.-

1. Las partes firmantes del presente Convenio, impulsarán el análisis y la promoción de iniciativas que respondan a cuestiones relacionadas con el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y de no discriminación en las condiciones laborales por razones de género, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así por razones de lengua, dentro del Estado español, todo ello, de conformidad a la legislación vigente y en especial, a lo regulado en la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, que entró en vigor el día 24 de marzo de 2007.
2. Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan dificultar o incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positivas u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación, entre otras, las políticas de contratación, empleo, igualdad de oportunidades, etc.

A tal finalidad ambas partes llegar a los siguientes acuerdos:

- Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.
  - En materia de contratación, se promoverá, el que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado.
  - Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno y otro género.
3. Al personal incluido en este convenio, les será de aplicación el Plan de Igualdad de la Compañía o del grupo de empresas y estarán afectado, si a ello ha lugar, en todas las

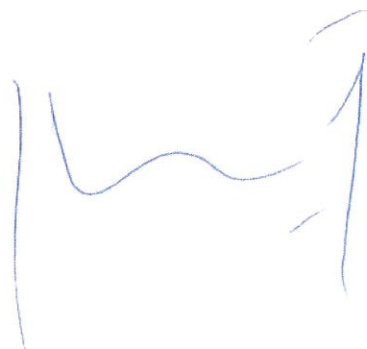
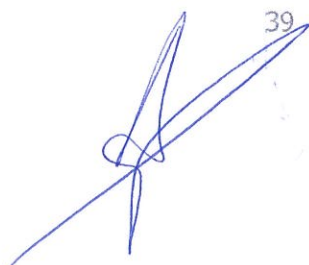


decisiones que se planteen por la comisión de igualdad en vigor en la empresa o en su caso, en el grupo de empresas.

**Disposición adicional primera.-Retirada de carné de conducir.-**En caso de que a un conductor/a le fuese retirado el carné de conducir como consecuencia de conducir un vehículo propiedad de la empresa por cuenta y orden de la misma, deberá ser acoplado a un puesto de trabajo lo más cercano posible en la escala de categorías. Si la retirada es por seis meses, dicho beneficio sólo podrá ser utilizado una sola vez. Si por las características de la empresa no existiera ningún puesto de trabajo distinto al de conductor, dicho beneficio solo se aplicará por un periodo de seis meses al 100% y por el resto del periodo de suspensión se reducirá al 80% de las percepciones que le correspondan. Se excluirán los casos en los que la retirada de carné sea debida al consumo de drogas y/o alcohol probado y/o habitual. Se amplía dicha protección a las retiradas producidas durante el periodo "in itinere" con el máximo de una hora de ida y una hora de vuelta, excepción hecha de los casos de droga y/o alcohol, exceso de velocidad y delitos tipificados en el Código Penal. Se producirá acoplamiento a la categoría más cercana con retribución del trabajo que se realice. b) Sanciones de tráfico: la empresa se hará responsable de las sanciones y multas de tráfico que se impongan a los conductores, cuando éstas sean imputables a la misma. El/la conductor/a viene obligado, cuando le sea notificado personalmente, a entregar el boletín de denuncia a la empresa a la mayor brevedad posible.

**Disposición Adicional Segunda. JUBILACIÓN PARCIAL.-** Todos/as los/as trabajadores/as que cumpliendo con 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, podrán hacerlo, obligándose la empresa a cumplir los trámites necesarios para su obtención. No será de aplicación lo dispuesto en el párrafo primero del presente artículo hasta que se jubile totalmente

Dicha posibilidad se sujeta a los siguientes requisitos:



1- Podrán acceder a la jubilación parcial que se regula en el presente acuerdo los /as trabajadores/as que, teniendo derecho conforme a la actual legislación a la jubilación anticipada total, reúnan asimismo las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social. Dicha acreditación se efectuará presentando ante la empresa certificado original de vida laboral junto con el escrito del interesado dirigido a la empresa solicitando acogerse a lo dispuesto en el presente artículo, con una antelación de, al menos, tres meses a la fecha prevista para la jubilación. Además será necesario que, al momento de inicio de la situación de jubilación parcial, el interesado no se encuentre en ninguna de las causas de suspensión del contrato de trabajo previsto por la legislación vigente.

2- El porcentaje en que se podrá solicitar la jubilación parcial será el que establezca la normativa vigente en cada momento.

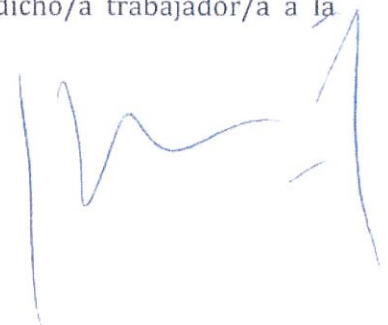
3- Dicha relación laboral se instrumentará mediante la suscripción de un contrato de trabajo a tiempo parcial y por escrito en modelo oficial.

4- La empresa celebrará simultáneamente un contrato de relevo con un/a trabajador/a en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, en el cual deberá cesar previa y obligatoriamente, con objeto de sustituir la jornada dejada vacante por el/la trabajador/a que se jubila parcialmente. La duración de este contrato será igual a la del tiempo que le falte al trabajador sustituido cesará con anterioridad al servicio de la empresa por cualquier causa, en cuyo caso se extinguirá igualmente el contrato de trabajo de relevista.

5- El contrato de trabajo a tiempo parcial suscrito con el/la trabajador/a parcialmente jubilado tendrá una duración igual a la que, en el momento de su celebración, le reste para alcanzar su edad mínima para la jubilación ordinaria, momento en el que se extinguirá dicho contrato de trabajo, debiendo pasar de modo forzoso dicho/a trabajador/a a la situación de jubilación total.



40



**Disposición Final.-** Aquellas materias no reguladas en el presente Convenio Colectivo se regularán por lo dispuesto en el Convenio Colectivo General del Sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, sirviendo éste dado su ámbito superior como norma complementaria, supletoria y subsidiaria de aquel.

---

#### **ANEXO I.- TABLAS SALARIALES PERIODOS 2021-2022**

The image shows a handwritten signature in blue ink, which appears to be 'M. J. L.', followed by a large, stylized blue stamp or mark that resembles a large '1' or a similar symbol.

TABLAS SALARIALES 2022

CESPA GESTIÓN DE RESIDUOS

6,50%

Categoría	Salario Base - Euros	Antigüedad - Euros	P. Convenio- Euros	C. Destino/Función - Euros	P. Peligrosidad - Euros	P. Especialista - Euros	Paga Marzo Euros	Total Euros
Jefe de Planta	18.402,58	Trienios 6% s.b	132,44	0,00	176,60	0,00	0,00	1.623,51
Técnico Mantenimiento	18.402,58	Trienios 6% s.b	132,44	0,00	176,60	0,00	0,00	1.623,51
Técnico Calidad y MA	18.402,58	Trienios 6% s.b	132,44	0,00	176,60	0,00	0,00	1.623,51
Jefa Admvo.	18.402,58	Trienios 6% s.b	132,44	141,27	0,00	0,00	0,00	1.623,51
Oficial 1.º Planta/DDD	17.960,78	Trienios 6% s.b	132,44	0,00	176,60	0,00	0,00	1.591,95
Oficial 19 Mantenimiento	17.960,78	Trienios 6% s.b	132,44	0,00	176,60	17,25	0,00	1.609,20
Mecánico	17.960,78	Trienios 6% s.b	132,44	0,00	176,60	17,25	0,00	1.609,20
Conductor 19	17.960,78	Trienios 6% s.b	132,44	0,00	176,60	0,00	0,00	1.591,95
Jefe Equipo	17.960,78	Trienios 6% s.b	132,44	0,00	176,60	0,00	0,00	1.591,95
Oficial 2.º Planta/DDD	17.960,78	Trienios 6% s.b	132,44	0,00	176,60	0,00	0,00	1.459,50
Oficial 2.º Mantenimiento	17.960,78	Trienios 6% s.b	132,44	0,00	176,60	17,25	0,00	1.476,75
Conductor 2º	17.960,78	Trienios 6% s.b	132,44	0,00	176,60	0,00	0,00	1.459,50
Oficial 19 Administrativo	17.960,78	Trienios 6% s.b	132,44	93,75	176,60	0,00	0,00	1.459,50
Administrativo	17.960,78	Trienios 6% s.b	132,44	93,75	0,00	17,25	0,00	1.378,15
Peon Planta/DDD	17.960,78	Trienios 6% s.b	132,44	0,00	176,60	0,00	0,00	1.459,50
(A) Máximo cinco trienios	1.023,47	Trienios 6% s.b	132,44	0,00	176,60	0,00	0,00	1.332,50

SALARIOS BRUTOS ANUALES PARA EL AÑO 2022

6,50%

Categoría	Salario Base - Euros	Antigüedad - Euros	P. Convenio- Euros	C. Destino/Función - Euros	P. Peligrosidad - Euros	P. Especialista - Euros	Paga Marzo Euros	Total Euros
Jefe de Planta	18.402,58	Trienios 6% s.b	1854,17	0,00	2.452,71	0,00	763,53	23.492,59
Técnico Mantenimiento	18.402,58	Trienios 6% s.b	1854,17	0,00	2.452,71	0,00	763,53	23.492,59
Técnico Calidad y MA	18.402,58	Trienios 6% s.b	1854,17	0,00	2.452,71	0,00	763,53	23.492,59
Jefa Admvo.	18.402,58	Trienios 6% s.b	1854,17	1.977,86	0,00	0,00	763,53	23.358,08
Oficial 1.º Planta/DDD	17.960,78	Trienios 6% s.b	1854,17	0,00	2.452,71	0,00	763,53	23.050,81
Oficial 19 Mantenimiento	17.960,78	Trienios 6% s.b	1854,17	0,00	2.452,71	241,54	763,53	23.292,35
Mecánico	17.960,78	Trienios 6% s.b	1854,17	0,00	2.452,71	241,54	763,53	23.292,35
Conductor 19	17.960,78	Trienios 6% s.b	1854,17	0,00	2.452,71	0,00	763,53	23.050,81
Jefe Equipo	17.960,78	Trienios 6% s.b	1854,17	0,00	2.452,71	0,00	763,53	23.050,81
Oficial 2.º Planta/DDD	17.960,78	Trienios 6% s.b	1854,17	0,00	2.452,71	241,54	763,53	21.438,02
Oficial 2.º Mantenimiento	17.960,78	Trienios 6% s.b	1854,17	0,00	2.452,71	0,00	763,53	21.196,48
Conductor 2º	17.960,78	Trienios 6% s.b	1854,17	0,00	2.452,71	0,00	763,53	21.196,48
Oficial 19 Administrativo	17.960,78	Trienios 6% s.b	1854,17	1.313,12	0,00	0,00	763,53	20.057,71
Administrativo	17.960,78	Trienios 6% s.b	1854,17	1.313,12	0,00	241,54	763,53	18.259,32
Peon Planta/DDD	17.960,78	Trienios 6% s.b	1854,17	0,00	2.452,71	0,00	763,53	19.418,51
(A) Máximo cinco trienios	1.023,47	Trienios 6% s.b	1854,17	0,00	2.452,71	0,00	763,53	19.418,51

0,19 POR KILOMETRO

13,26	VALOR HORA EXTRA
66,20	VALOR DIETA COMPLETA
13,26	VALOR MEDIA DIETA
17,64	HORA EXTRA FESTIVO
6,37	VALOR DIA PLUS RESPONSABLE DE EQUIPO