

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 2** *RESOLUCIÓN de 27 de octubre de 2016, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Cespa Gestión de Residuos, Sociedad Anónima” (“Cespa, GR, Sociedad Anónima”) (Centro de la Planta de Transferencia del aeropuerto de Madrid-Barajas “Adolfo Suárez”) (código número 28101541012016).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Cespa Gestión de Residuos, Sociedad Anónima” (“Cespa, GR, Sociedad Anónima”), Centro de la Planta de Transferencia del aeropuerto de Madrid-Barajas “Adolfo Suárez”, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 25 de febrero de 2016, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio, en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 27 de octubre de 2016.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CESPA GESTIÓN
DE RESIDUOS, S. A. (CESPA GR, S. A.) APLICABLE A LOS TRABAJADORES
QUE PRESTAN SERVICIOS EN EL ÁMBITO DE ACTIVIDAD
DE DICHA EMPRESA EN EL AEROPUERTO DE MADRID-BARAJAS
ADOLFO SUÁREZ PARA LOS AÑOS 2015-2020**

En Madrid, a 25 de febrero de 2016, se reúnen en las oficinas de la empresa, sitas en el aeropuerto de Barajas, los siguientes intervinientes:

Por la representación de la empresa:

- D. José Antonio Gallardo Cubero.
- D. Raúl Domínguez Llauro.
- D. Mariano Hoya García (Asesor).

Por la representación legal de los trabajadores (delegado de personal):

- D. Javier Dorado Hernández.

Las partes intervinientes en la representación que ostentan, acuerdan, como consecuencia de las deliberaciones efectuadas, suscribir el presente Convenio Colectivo, de carácter estatutario, de conformidad con lo previsto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante Estatuto de los Trabajadores).

TÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Determinación de las partes que conciertan el Convenio Colectivo.*—El presente Convenio Colectivo de Empresa se suscribe de una parte, por la Dirección de la Empresa, “Cespa Gestión de Residuos, Sociedad Anónima” (“Cespa, GR, Sociedad Anónima”), y, por otra, la representación legal de los trabajadores (Delegado de Personal) correspondiente al Centro de trabajo de la Planta de Transferencia del Aeropuerto de Adolfo Suárez (Madrid), adscritos a los servicios integrales.

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

Art. 2. *Ámbitos personal, funcional y territorial.*—El presente convenio colectivo afecta y por consiguiente resulta de aplicación, única y exclusivamente, a todos/as los/las trabajadores/as de la empresa “Cespa Gestión de Residuos, Sociedad Anónima” (“Cespa, GR, Sociedad Anónima”) adscritos a la contrata/s o concesión de servicios de gestión integral del Aeropuerto Adolfo Suárez en Madrid-Barajas y que prestan servicios en el ámbito de actividad de dicha empresa, en la delimitación de los servicios correspondientes a dicho centro de trabajo.

Art. 3. *Ámbito temporal y denuncia.*—El presente convenio colectivo entrará en vigor en el momento de su suscripción, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Su vigencia será desde el 1 de enero de 2015 al 31 de diciembre de 2020, ambos inclusive.

El presente convenio se denunciará automáticamente a la fecha de finalización del mismo, sin necesidad de denuncia expresa de ninguna de las partes. Una vez denunciado el presente convenio permanecerá en fase ultraactividad durante dos años, prorrogándose así su vigencia durante este plazo.

Una vez transcurrido los dos años desde la denuncia del presente Convenio Colectivo sin que se hubiese acordado un nuevo convenio colectivo que le sustituya, este perderá íntegramente y en su totalidad su vigencia, quedando completamente derogado y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que resulte de aplicación.

TÍTULO II

Comisión Mixta Paritaria

Art. 4. *Comisión Mixta Paritaria.*—4.1. Constitución de la Comisión Mixta. Las partes firmantes del presente texto constituirán una Comisión Mixta Paritaria que entende-

rá de todas las cuestiones relacionadas con la interpretación de las normas contenidas en el presente Convenio.

4.2. Procedimiento ordinario y Plazos de actuación. La Comisión mixta estará formada por un miembro de cada una de las partes, esto es, Dirección de la Empresa (1 miembro) y Representación Legal de los Trabajadores (1 miembro).

La Comisión Paritaria se reunirá a solicitud, por escrito, de alguna de las partes, haciendo constar el orden del día, lugar, fecha y hora de la reunión, y resultará inexcusable para la otra representación la celebración de la reunión solicitada que se ajustará exclusivamente al orden del día señalado. El escrito de solicitud será remitido en un plazo de 15 días hábiles de antelación, al menos, sobre la fecha prevista para la reunión solicitada.

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

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

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

Todas las discrepancias que se produzcan en la aplicación o interpretación del presente Convenio Colectivo, que no hayan sido resueltas en el seno de la Comisión Mixta Paritaria, deberán resolverse conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y a través del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

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

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

TÍTULO III

Procedimiento extrajudicial de solución de conflictos

Art. 5. *Procedimiento Extrajudicial de Solución de Conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.*—De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.3.d) del Estatuto de los Trabajadores, las partes signatarias del presente Convenio Colectivo acuerdan someterse a los procedimientos de conciliación y mediación del sistema de solución Extrajudicial de Conflictos del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, para la resolución de los conflictos de índole colectivo o plural que pudieran sustanciarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de dicho organismo, como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial, a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Con esta adhesión, las partes firmantes del Convenio acuerdan la resolución de conflictos laborales que afectan a trabajadores y empresa incluidos en el ámbito de aplicación. No obstante, ambas partes acuerdan expresamente que, para recurrir a la resolución de conflictos de índole colectivo o plural a través del sistema de arbitraje, será necesario el consentimiento expreso y conjunto de la Dirección de la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores. En idénticos términos, igualmente, se hace constar expresamente por las partes signatarias que la sumisión al arbitraje en la negociación de convenios, acuerdos o pactos colectivos de cualquier tipo, naturaleza o clase será siempre con carácter voluntario, siendo necesario el consentimiento expreso y conjunto de la Dirección de la Empresa y la representación legal de los trabajadores.

TÍTULO IV

Organización y dirección de la actividad laboral. Contratación

Art. 6. *Organización, dirección y control del trabajo.*—La organización del trabajo, con sujeción a lo previsto en el presente convenio colectivo y la legislación general vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

A tal fin, el trabajador se sujetará a las normas específicas de organización del trabajo que para la prestación de cada servicio concreto la empresa determine.

El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien este delegue, dada la facultad exclusiva de la dirección de la empresa en la organización y control del trabajo.

En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo, y debe aceptar las órdenes e instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto por los usos y costumbres. Ambas partes se someterán en sus prestaciones a las exigencias de la buena fe.

La representación legal de los trabajadores tendrá las facultades que tengan reconocidas legalmente.

Los trabajadores tendrán la obligación de cumplir estrictamente los horarios fijados por la Empresa a través de los cuadrantes de trabajo, elaborados en cada momento con sujeción a la normativa laboral vigente.

El personal que por cualquier motivo no pueda acudir a trabajar, deberá ponerlo en conocimiento de la Empresa a la mayor brevedad posible y con anterioridad a la jornada laboral, justificando el motivo, y para que esta pueda mantener el servicio.

Art. 7. *Contratación.*—La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales, sobre tipología, naturaleza, modalidad y clases de contratos, vigentes en cada momento.

Art. 8. *Contratos a tiempo parcial.*—1. La contratación de trabajadores a tiempo parcial se ajustará a las normas legales generales que resulten de aplicación.

2. Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. No obstante, cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos se disfrutarán de manera proporcional en función del tiempo trabajado.

3. La realización de horas complementarias se regirá por lo dispuesto en el artículo 12, apartado 5.º, del Estatuto de los Trabajadores.

El número de horas complementarias no podrá exceder del sesenta por 100 de las horas ordinarias contratadas. El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso de 12 horas.

Art. 9. *Contratos de duración determinada para la realización de una obra o servicio determinados.*—Los contratos de duración determinada para la realización de una obra o servicio determinados se ajustará a las normas legales generales que resulten de aplicación. Conforme a lo establecido en el artículo 15, apartado 1.ºa), del Estatuto de los Trabajadores se establece, expresamente, que este tipo de contratos de trabajo podrán tener, en cada momento, la duración máxima que venga establecida en la normativa y legislación vigente y en su caso, en el Convenio Colectivo Estatal General del Sector de Limpieza Pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado.

Art. 10. *Contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.*—Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, se ajustará a las normas legales generales que resulten de aplicación. Conforme a lo establecido en el artículo 15, apartado 1.ºb), del Estatuto de los Trabajadores se establece, expresamente, que este tipo de contratos de trabajo podrán tener, en cada momento, la duración máxima que venga establecida en la normativa y legislación vigente y en su caso, en el Convenio Colectivo Estatal General del Sector de Limpieza Pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado.

Art. 11. *Formación.*—La empresa promoverá, en la medida de sus posibilidades, la formación entre sus empleados.

Dicha formación, sin perjuicio de los poderes de dirección y organización de la Empresa, tendrá como objetivos, entre otros, facilitar eventuales promociones y ascensos de

los empleados y mejorar el potencial y desempeño de los trabajadores en el desarrollo de sus puestos trabajo.

TÍTULO V

Retribución

Art. 12. *Estructura Salarial y tablas salariales.*—1. Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, estarán distribuidas entre el Salario Base y, en su caso, los complementos o pluses del mismo.

Las Tablas Económicas o Salariales que se fijan son las que se expresan en el Anexo n.º 1 del presente convenio colectivo; las cuales, están referidas a jornadas a tiempo completo. Para jornadas a tiempo parcial se aplicará la parte proporcional.

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

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

No tendrán la consideración de salarios las cantidades percibidas por el personal en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes o que se deriven de procesos de traslados, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o despidos.

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

Conceptos salariales:

- Salario Base.
- Pagas Extraordinarias.
- Plus por realización de trabajos penosos, tóxicos y peligrosos.
- Plus de nocturnidad.
- Plus de calidad-polivalencia.
- Plus de remate.
- Plus de asistencia.
- Plus de siniestralidad.

Art. 13. *Pagas extraordinarias.*—Durante la vigencia del presente convenio, el personal afectado por el mismo percibirá tres (3) pagas extraordinarias, que se abonarán los días quince (o día hábil posterior si cayera en festivo o fin de semana) de los meses de marzo, junio y diciembre en los importes que se fijan en las tablas salariales.

El importe bruto de las pagas extraordinarias es el indicado para cada puesto de trabajo o área funcional en la tabla Anexa.

El devengo de las pagas extraordinarias de Verano y Navidad es semestral. El devengo de la paga de beneficios es anual.

Art. 14. *Plus por realización de trabajos penosos, tóxicos y peligrosos.*—A todos/as los/las trabajadores/as adscritos al ámbito de aplicación del presente convenio, dadas las especiales, concretas y específicas circunstancias que concurren en la actividad llevada a cabo en el servicio desarrollado en un entorno aeroportuario de las dimensiones y vicisitudes del Aeropuerto internacional de Madrid-Barajas Adolfo Suárez, se les abonará un plus salarial de peligrosidad cuyo importe será un 20% del salario base de cada puesto de trabajo o área funcional. Este plus únicamente se abonará a los trabajadores que presten y desarrollen su trabajo bajo las específicas circunstancias del servicio, en las áreas operativas; quedando excluidas, por tanto, las personas que prestan o desarrollan su trabajo en oficinas o en otras dependencias o áreas de soporte, no consideradas operativas.

Sin perjuicio de todo lo anterior, respecto a lo no estipulado en el presente artículo, se estará expresamente a lo establecido, en esta materia, en el Convenio Colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.

Art. 15. *Trabajos nocturnos.*—Debido a los pactos existentes históricamente en el centro de trabajo en el momento de la entrada en vigor del presente convenio colectivo, el personal que trabaje entre las 22,00 horas y las 06,00 horas de la mañana, percibirá un plus diario por día real y efectivamente trabajado en el importe que figura en la Tabla Anexa.

Sin perjuicio de todo lo anterior, respecto a lo no estipulado en el presente artículo, se estará expresamente a lo establecido, en esta materia, en el Convenio Colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.

Art. 16. *Plus de calidad-polivalencia.*—En aras de fomentar la especial dedicación, el esfuerzo, la calidad y la polivalencia del personal integrante de la plantilla, se premiará tales aspectos en el desarrollo del puesto de trabajo, a través del abono de un complemento o plus de calidad-polivalencia, cuya cuantía se establece y se fija en las Tablas Salariales Anexas.

El devengo y por tanto, el derecho al cobro de dicho plus vendrá dado por los siguientes criterios de cumplimiento:

1. El trabajador deberá conocer y saber realizar correctamente y a plena satisfacción de la empresa el máximo número de funciones que se realicen en el Centro de Trabajo. A tal fin, como mínimo deberá realizar correctamente 4 funciones para cobrar el importe íntegro. Dichas funciones se indican expresamente en el punto 3 del presente precepto.

2. También se tendrá en cuenta la disponibilidad del trabajador ante una necesidad, prevista o imprevista, de la empresa para poder realizar el servicio. Todo ello, al objeto de mantener al menos, el mínimo operativo necesario de plantilla por cada turno para realizar el servicio de manera satisfactoria.

3. Funciones: Peón, Peón Especialista, Peón Carga Trasera, Terminal 1, 2 y 3, Terminal 4 y Terminal 4 Satélite y Planta de transferencia.

El plus de calidad-polivalencia se devengará en una proporción de 0 a 100% en función de la valoración del grado de cumplimiento de los criterios anteriormente citados.

Art. 17. *Plus remate.*—Se establece un plus o complemento salarial, denominado plus remate, siempre que se dé y tenga lugar el cumplimiento satisfactorio, íntegro, completo y total a los planes y/o rutas de trabajo elaboradas por la empresa en la organización del servicio, tareas y funciones. La cuantía del referido plus remate que se devenga por día efectivo de trabajo, se especifica en la Tabla Salarial Anexa.

Art. 18. *Plus de asistencia.*—En aras de luchar contra el absentismo laboral se establece un complemento o plus salarial de asistencia, que se devengará, única y exclusivamente, por jornada o día real y efectivamente trabajado y consistirá en una cantidad fija que se establece para cada puesto de trabajo o área funcional, según se indica en la Tabla Salarial Anexa.

Art. 19. *Plus de no siniestralidad.*—Los empleados pertenecientes a los puestos de trabajo o áreas funcionales que se especifican en las tablas que no tengan ningún parte de accidente en el transcurso del mes natural, obtendrán una prima o plus mensual de no siniestralidad cuya cuantía se establece en la Tabla Salarial Anexa.

Dicho plus será abonado también al peón que habitualmente conduzca maquinaria o vehículos, por cuenta de la empresa y a petición de esta, por necesidades del servicio.

En el caso de que tuviese dos partes de accidente en un mes natural, al mes natural siguiente, aunque no tuviese ninguno, la prima o plus de no siniestralidad quedaría reducida a la mitad de su importe.

Se entiende por parte de accidente, no sólo los dados a la compañía de seguros por daños ocasionados contra vehículos, sino también los daños ocasionados a contenedores, vehículo y/o propiedades de la empresa o de terceros, etc. Se considerarán partes de accidente, de igual manera, los partes internos de taller o de trabajo propios e internos de la empresa.

En el caso de que se aprecie total falta de responsabilidad del Empleado en el accidente no se perderá el plus o prima pactada.

Art. 20. *Complemento de IT.*—En los supuestos en los que un trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal por contingencias profesionales (Accidente de trabajo o Enfermedad profesional), la empresa complementará, sin efectos retroactivos, las prestaciones económicas reglamentarias que este recibiera a partir del día 30 de la baja oficial en un 25% sobre los conceptos retributivos que comprenden los conceptos salariales, incrementando de esta manera el 75% reglamentario por contingencias profesionales al 100%.

TÍTULO VI

Tiempo de trabajo

Art. 21. *Jornada de trabajo. Distribución irregular de la jornada.*—1. La jornada de trabajo será para todo el personal de la Empresa afectado por el convenio de 1.808 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

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

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa durante la vigencia del Convenio Colectivo podrá en virtud del artículo 34.2 del Estatuto de los trabajadores, distribuir de manera irregular a lo largo del año el porcentaje de jornada de trabajo que se establezca legalmente, en cada momento, a falta de pacto entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores.

Art. 22. *Calendario laboral.*—El calendario anual que establezca la distribución anual de los días de trabajo festivos, descansos semanales y vacaciones será elaborado por la empresa con conocimiento del Comité de Empresa en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores y expuesto en el tablón de anuncios del centro de trabajo, en el primer trimestre del año.

Para todo el personal, los festivos serán los correspondientes al Municipio de Madrid Capital.

Art. 23. *Horas extraordinarias. Festivos.*—1. Horas Extraordinarias. Podrán trabajarse las horas extraordinarias determinadas en la Ley que no podrán exceder de 80 al año, siendo el importe de cada hora extra de 10,04 euros brutos para los Conductores, Capataces, Peones Especialistas y Peones.

Las horas extraordinarias realizadas en podrán compensar con descanso en los términos establecidos legalmente.

2. Festivos. Las horas trabajadas de manera efectiva y real en domingos o festivos tendrán un importe de 25,58 euros brutos por hora trabajada.

Art. 24. *Vacaciones.*—El personal sujeto a este Convenio tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales.

TÍTULO VII

Seguridad y salud en el trabajo

Art. 25. *Principios generales.*—Es compromiso de las partes, en cumplimiento de lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, fomentar cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz para prevenir aquellos.

TÍTULO VIII

Clasificación profesional. Movilidad funcional. Polivalencia funcional

Art. 26. *Sistema de Clasificación Profesional. Movilidad funcional del personal.*—El sistema de clasificación profesional que se contempla en el presente Convenio se estructura en grupos profesionales; de conformidad con lo establecido en el Convenio Colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.

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

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

Los grupos profesionales, áreas funcionales y especialidades profesionales consignados en el convenio colectivo son meramente enunciativos y no suponen la obligación de te-

ner cubiertos todos los cargos enumerados, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere.

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

TÍTULO IX

Uniformidad

Art. 27. *Uniformidad. Ropa de trabajo.*—1. El trabajador viene obligado a vestir el uniforme y los distintivos que la Empresa determine necesarios para la correcta prestación del servicio, los cuales se le entregarán en depósito. En consecuencia, el trabajador tiene la obligación de permanecer uniformado durante su jornada laboral, portando en todo momento y en lugar visible las prendas, tarjetas de identidad, chapas y/o anagramas que la empresa le suministre.

En este sentido la empresa podrá requerir al trabajador para que vista en cada momento aquellas prendas que se adecuen a las necesidades de imagen establecidas por la empresa para el turno de trabajo o servicio en que se encuentre incardinado.

2. La empresa hará entrega por una sola vez de una equipación completa de ropa, durante el mes de junio de 2016.

Cada prenda de esta equipación se repondrá únicamente en función de su deterioro debido al uso normal de la misma.

Quedan sin efecto los acuerdos individuales o colectivos que sobre cantidad o calidad y duración de las prendas de trabajo estuvieran vigentes a la entrada en vigor del presente convenio.

La uniformidad que será en todo caso propiedad de la Empresa, deberá ser conservada por el trabajador en las mejores condiciones, y por tal motivo, el trabajador vendrá obligado a mantenerla y darle un uso adecuado y correcto. De igual manera, el trabajador tendrá la obligación de presentar en todo momento un aspecto general bien cuidado y aseado.

TÍTULO X

Absentismo

Art. 28. *Comunicaciones de las bajas por Incapacidad Temporal. Absentismo.*—1. El trabajador deberá inexcusablemente comunicar a la Empresa, tan pronto como se produzca, su baja por incapacidad temporal (ya sea por contingencias comunes o profesionales) y presentar el parte médico de baja en el plazo máximo de tres días desde su expedición en virtud de lo establecido en la normativa general que resulta de aplicación.

2. Ambas partes consideran necesario la adopción de medidas conjuntas tendentes a reducir el absentismo. Por ello, se comprometen, durante la vigencia del Convenio a abrir y a mantener diálogos, al objeto de fijar criterios y objetivos que propendan a la reducción de los índices de absentismo.

TÍTULO XI

Régimen disciplinario

Art. 29. *Régimen disciplinario.*—1. La empresa comunicará al Comité las sanciones por faltas graves o muy graves en los términos establecidos en la legislación vigente.

2. El régimen disciplinario aplicable será el establecido en el Convenio en el Convenio Colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.

TÍTULO XII

Subrogación del personal

Art. 31. *Absorción del personal.*—Al término de la concesión de cada una de la contrata/s, el personal que pertenezca y esté adscrito a la contrata/s, será absorbido por la nueva Empresa adjudicataria, respetándoseles todos sus derechos y obligaciones; todo ello, conforme a lo establecido y previsto en el Convenio Colectivo del sector de saneamiento

público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado y demás disposiciones de general aplicación.

TÍTULO XIII

Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres

Art. 32. *Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.*—1. Las partes firmantes del Convenio, impulsarán el análisis y la promoción de iniciativas que respondan a cuestiones relacionadas con el principio de “igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres” y de no discriminación en las condiciones laborales por razones de género, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado Español, todo ello, de conformidad a la legislación vigente y en especial, a lo regulado en la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, que entró en vigor el día 24 de marzo de 2007.

Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan dificultar o incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positivas u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación, entre otras, las políticas de contratación, empleo, igualdad de oportunidades, categorías profesionales, etc.

A tal finalidad, ambas partes llegan a los siguientes acuerdos:

- Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.
- Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro género.

2. Todas las condiciones que se contienen en el presente Acuerdo, se dirigen indistintamente y afectarán, por igual, a ambos géneros.

TÍTULO XIV

Paz social

Art. 33. *Garantía de Paz Social.*—Conforme a lo establecido en el artículo 82, apartado 2.º, del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes y afectadas por este Convenio se comprometen formalmente a garantizar, tanto la Paz Social como la normalidad laboral durante la vigencia del mismo.

Al objeto de garantizar la Paz Social durante la vigencia del presente Convenio, el intento de la solución de los conflictos colectivos pasará inexcusablemente de forma prioritaria y en primera instancia, por la Comisión Mixta Paritaria, antes de recurrir a los Tribunales, incluido el ejercicio del derecho de huelga. Tal trámite deberá agotarse con carácter obligatorio.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera. *Incrementos salariales para los años 2015-2020.*—Se establecen los siguientes incrementos salariales para los años 2015 y 2020:

- 2015: Incremento sobre el Salario Base de un 0%. Sin incrementos.
- 2016: Incremento sobre el Salario Base de un 0,5%.
- 2017: Incremento sobre el Salario Base de un 0,7%.
- 2018: Incremento sobre el Salario Base de un 0,7%.
- 2019: Incremento sobre el Salario Base de un 1%.
- 2020: Incremento sobre el Salario Base de un 1%.

Disposición adicional segunda. *Anexos.*—Los Anexos que se unen y forman parte del presente Convenio Colectivo forman parte integrante e inseparable del mismo y tienen, por tanto, la misma fuerza de obligar.

Disposición adicional tercera. *Compensación y absorción.*—Cuantas mejoras económicas se establezcan en el presente convenio, podrán ser compensadas mediante aquellas que, con carácter voluntario y sea cual fuese la naturaleza de las mismas, estuviesen ya otorgadas por la Empresa.

Análogamente, servirán las presentes condiciones para absorber las que pudieran establecerse por disposiciones legales o vía judicial en el futuro, siempre que los contenidos en el presente convenio resulten considerados superiores en su conjunto y en su cómputo anual.

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

DISPOSICIÓN FINAL

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado que se aplicará de manera complementaria y subsidiaria y demás disposiciones de general aplicación, respetando en todo caso lo establecido en el artículo 84 del ET, que regula la concurrencia de Convenios.

ANEXO 1: TABLA SALARIAL 2016

	CATEGORIA	DEVENGO	PEÓN DIA	PEÓN NOCHE	PEÓN ESP. DIA	PEÓN ESPE. NOCHE	CONDUCTOR	CAPATAZ	ENCARGADO	ENCARGADO G	TECNICO	AUX. ADMINIS.	JEFE DE SERVICIO
1	SALARIO BASE	Mensual	840,88 €	840,88 €	911,34 €	911,34 €	911,34 €	1.185,06 €	1.280,74 €	1.845,02 €	1.163,45 €	1.147,07 €	1.507,02 €
2	PAGA EXTRA BENEFICIOS	Annual	1.009,06 €	1.009,06 €	1.093,61 €	1.093,61 €	1.093,61 €	1.422,07 €	1.536,89 €	2.214,02 €	1.163,45 €	1.147,07 €	1.507,02 €
3	PAGA EXTRA VERANO	Semestral	1.009,06 €	1.009,06 €	1.093,61 €	1.093,61 €	1.093,61 €	1.422,07 €	1.536,89 €	2.214,02 €	1.163,45 €	1.147,07 €	1.507,02 €
4	PAGA EXTRA NAVIDAD	Semestral	1.009,06 €	1.009,06 €	1.093,61 €	1.093,61 €	1.093,61 €	1.422,07 €	1.536,89 €	2.214,02 €	1.163,45 €	1.147,07 €	1.507,02 €
5	PLUS TOXICO/PENOSO	Mensual	168,18 €	168,18 €	182,27 €	182,27 €	182,27 €	237,01 €	256,15 €	369,00 €			
6	PLUS NOCTURNIDAD	Mensual			141,61 €	153,47 €							
7	PLUS CALIDAD-POLIVALENCIA	Mensual	133,01 €	133,01 €	133,01 €	133,01 €	133,01 €						
8	PLUS REMATE	Mensual	153,47 €	153,47 €	153,47 €	153,47 €	153,47 €						
9	PLUS ASISTENCIA	Mensual	30,69 €	30,69 €	30,69 €	30,69 €	30,69 €						
10	PLUS NO SINIESTRALIDAD	Mensual			40,92 €	40,92 €	40,92 €						

Nota: Todos los conceptos están valorados como salario bruto.

(03/39.132/16)

