

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 1 *RESOLUCIÓN de 6 de octubre de 2021, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa CESPAS, S. A. (Limpieza Viaria de Aranjuez) (código número 28014331012008).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa CESPAS, S. A. (Limpieza Viaria de Aranjuez), suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 12 de febrero de 2020, 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 con el artículo 1 del Decreto 42/2021, de 19 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 4 del Decreto 88/2021, de 30 de junio, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica básica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho Convenio, en el Registro 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.

Contra la presente Resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 6 de octubre de 2021.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CESPA, SA
(COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE SERVICIOS PÚBLICOS AUXILIARES, S.A.)
DEL SERVICIO DE RECOGIDA DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS
Y LIMPIEZA PÚBLICA VIARIA DE ARANJUEZ - MADRID**

(2019 – 2022)

CAPÍTULO I - NORMAS GENERALES

ARTÍCULO 1.- DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO COLECTIVO

El presente Convenio Colectivo se ha suscrito por la Dirección de la Empresa COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE SERVICIOS PÚBLICOS AUXILIARES, S.A. (CESPA S.A.) y la representación legal de los trabajadores adscritos al servicio de limpieza viaria y recogida de residuos sólidos urbanos de la localidad o Municipio de Aranjuez (Madrid). Siendo la identificación de los mismos la siguiente:

REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA:

D. José Antonio Gallardo Cubero.
D. José Ángel Mondejar Pérez.
D^a. Amador Prieto Martín.
D. Mariano Hoya García.

REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES (COMITÉ DE EMPRESA) DEL SERVICIO DE LIMPIEZA PUBLICA VIARIA Y RECOGIDA DE RESIDUOS SOLIDOS URBANOS DE LA LOCALIDAD DE ARANJUEZ (Madrid):

D. Honorio Caverio Aparicio.
D. Jose Carlos Moreno Muñoz.
D. José Antonio Gutierrez Cruz.
D^a. Mónica Peña Lamelas.
D. Pablo Nieto Diez.
D^a. María Angeles Oro Torres.
D. Alberto García González.
D. Daniel Cano Ramos.
D. Angel Orgaz Cabiedas.

Las partes firmantes de este acuerdo tienen y se reconocen legitimación y capacidad suficiente, para suscribir el presente acuerdo colectivo dentro de su ámbito de aplicación; obligando por tanto a todos/as los/as empresarios/as y trabajadores/as en él incluidos/as y durante todo el tiempo de su vigencia.

ARTÍCULO 2.- AMBITO DE APLICACIÓN. - Personal, Funcional y Territorial.

El presente convenio colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de la Empresa "CESPA, SA", fijos y temporales, cualquiera que sea su modalidad de contrato, que presten sus servicios adscritos al servicio de Recogida de Residuos Sólidos Urbanos y Limpieza Pública Viaria del término municipal de Aranjuez (Madrid), servicio del cual la empresa es adjudicataria, y siempre y cuando permanezcan vinculados al servicio de la referida localidad, quedando por tanto el ámbito territorial circunscrito a dicho término municipal.

ARTÍCULO 3.-CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

Las condiciones establecidas en el presente convenio se considerarán mínimas, respetándose además a título individual o colectivo aquellas condiciones económicas o de otra índole que fueran más beneficiosas a las recogidas en este convenio y en especial las condiciones de naturaleza económica, salarial, social, estabilidad en el empleo, etc, contenidas en el acuerdo de fecha 29 de

mayo de 1997 suscrito por el alcalde de Aranjuez, equipo municipal de gobierno de Aranjuez, Consejería de Economía y Empleo de la Comunidad de Madrid y comité de huelga. Los acuerdos suscritos entre la empresa y los representantes de los trabajadores suscritos en fechas 13 de febrero de 1998 y 21 de mayo de 1999, así como el fecha 15 de marzo de 2006, quedando incorporados a este convenio colectivo. Todos ellos, se aplicarán en tanto en cuanto no contradigan lo establecido en el presente convenio colectivo, teniendo prioridad aplicativa el convenio sobre dichos acuerdos.

ARTÍCULO 4.- AMBITO TEMPORAL, VIGENCIA, DENUNCIA Y PRÓRROGA.-

Con independencia de la fecha en que sea firmado por las partes o el día en que aparezca publicado en los "Boletines Oficiales" correspondientes, el convenio iniciará su vigencia el día 1 de enero de 2019, abarcando un período de duración hasta el 31 de diciembre de 2022.

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

El presente convenio se considerará denunciado el 31 de diciembre de 2022. No obstante, será de aplicación a todos los efectos hasta el momento de la aprobación de otro convenio que lo sustituya. En caso de denuncia y hasta la aplicación de un nuevo convenio continuará en vigor el presente. Teniendo las partes un plazo mínimo de un mes antes de finalizar su vigencia para denunciarlo.

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

ARTÍCULO 5. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

El presente convenio forma un todo orgánico, único e indivisible, no siendo susceptible de aplicación parcial, teniendo en cuenta que el texto total del convenio lo componen articulado, anexos, cláusulas, disposiciones, tablas, calendarios laborales, acuerdos previos, etc.

ARTÍCULO 6. COMISIÓN MIXTA PARITARIA.-

1-. Constitución, procedimientos y plazos-. Con la suscripción del convenio colectivo se constituirá la comisión mixta paritaria del mismo. Esta comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes y dicha reunión deberá celebrarse en el plazo máximo de 48 horas desde la convocatoria, levantándose acta de la reunión y haciendo constar lugar, fecha y hora de la reunión, así como orden del día.

Será función de la Comisión Mixta Paritaria la aplicación e interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio y las establecidas en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores

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

Los dictámenes de la Comisión Mixta Paritaria deberán adoptarse por acuerdo de la mayoría de cada parte, empresarial y social, respectivamente, en un plazo máximo de cinco días, a contar desde el siguiente al que se hubieran solicitado.

Para la interpretación y cumplimiento del convenio se constituirá una comisión mixta paritaria de vigilancia e interpretación, integrada por tres (3) representantes de la empresa y tres (3) miembros de la parte social que necesariamente deberán ser miembros del comité de empresa, pudiendo ambas partes contar con los asesores que estimen necesarios.

Las funciones de la Comisión Mixta Paritaria serán las que a continuación se indican:

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

- Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia del convenio a la mas adecuada solución interna de los conflictos.
- Cuantas otras estén recogidas en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores

La comisión mixta paritaria se reunirá a propuesta de una de las partes, en el plazo máximo de tres días laborables posteriores a dicha solicitud, levantándose acta de la reunión y haciendo constar lugar, fecha y hora de la reunión, así como orden del día.

La presidencia será rotativa entre las representaciones.

Los dictámenes de la Comisión Mixta Paritaria deberán adoptarse por acuerdo de la mayoría de cada parte, empresarial y social, respectivamente, en un plazo máximo de cinco días, a contar desde el siguiente al que se hubieran solicitado.

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

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 periodo de consultas previas sin acuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia conforme al procedimiento ordinario anteriormente indicado de las reuniones de la Comisión Mixta Paritaria.

ARTÍCULO 7.- SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de Madrid en su reglamento.

Todas las discrepancias que se produzcan en la aplicación o interpretación del presente Convenio Colectivo que no hayan podido ser resueltas en el seno de la Comisión Mixta Paritaria deberán solventarse, con carácter previo a una demanda judicial, de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación de un sistema de solución extrajudicial de conflictos de trabajo, a través del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

Por cuanto se refiere a los 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 periodo 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.

En el caso que no fuese posible llegar al acuerdo según las previsiones establecidas en este Convenio Colectivo y Estatuto de los Trabajadores, las partes someterán esta cuestión a un sistema de mediación, con la finalidad de solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir sobre la materia tratada, acudiendo a aquellos órganos de mediación, arbitraje y conciliación que se encuentran regulados en los Acuerdos sobre solución autónoma de conflictos (sistema extrajudicial), vigentes.

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 de la Representación Legal de los Trabajadores. En idénticos términos, 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 de la Representación Legal de los Trabajadores.

ARTÍCULO 8.- MOVILIDAD DEL PERSONAL.

Los trabajadores realizarán los trabajos propios del grupo y funciones profesionales que ostenten.

Para la realización de las funciones no correspondientes al grupo profesional ostentado, deberán existir razones técnicas u organizativas y que lo justifiquen y se realizarán por el tiempo imprescindible para su desarrollo, procediendo a la cobertura de la plaza por promoción interna. No se consolidará grupo profesional a ningún efecto por desempeñar trabajos de grupo superior que en cualquier caso no podrán desempeñarse por un tiempo superior a seis meses, cubriéndose la plaza por promoción interna.

Los trabajadores que realicen funciones y/o tareas superiores a la suya, percibirán la retribución correspondiente a la función y/tarea superior, por el tiempo desempeñado..

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

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

ARTÍCULO 9. CALENDARIO DE TRABAJO.

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

ARTÍCULO 10. JORNADA LABORAL.

La jornada semanal, considerada en cómputo anual, con carácter general será de treinta y cinco horas, equivalente a siete horas diarias, que hacen un total de 1.519 hora en cómputo anual, una vez descontados los días de vacaciones, asuntos particulares y fiestas.

ARTÍCULO 11. DESCANSO DIARIO.

Todos los empleados dispondrán de un descanso diario de treinta minutos, que se computará como tiempo efectivo de trabajo. Dicho descanso será proporcional a la jornada en los contratos a tiempo parcial.

ARTÍCULO 12. DESCANSO SEMANAL.

Todos los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal mínimo de dos días. Los trabajadores del servicio de recogida de basuras a tiempo completo descansarán sábados y domingos, y el resto del personal tendrán un cuadrante en el que de cada tres sábados descansan dos, y la semana que les corresponda trabajar el sábado, descansarán un día de lunes a viernes de forma rotativa y el segundo día de descanso, será el domingo. Todo ello, sin perjuicio de los pactos de naturaleza individual que puedan existir y se encuentren vigentes a título nominativo y personal, los cuales no se verán afectados por el presente artículo, siempre que dichos pactos hayan sido suscritos con anterioridad a la fecha de suscripción del presente convenio colectivo.

ARTÍCULO 13. TRABAJO EN PERÍODO NOCTURNO.

Se entenderá trabajo nocturno, el efectuado entre las veintidós horas y las seis horas de la mañana siguiente.

ARTÍCULO 14. TRABAJO EN PERÍODO FESTIVO.

Tendrá consideración de trabajo en festivo aquel que se efectúe en domingos, fiestas nacionales, autonómicas y locales.

ARTÍCULO 15. TRABAJO A TURNOS.

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

ARTÍCULO 16. VACACIONES.

El período de vacaciones estivales se establece desde el 1 de julio al 30 de septiembre.

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

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

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

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

En el caso de enfermedad que concurra con el período de vacaciones, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

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

ARTÍCULO 17. LICENCIAS RETRIBUIDAS.

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

1-. Asuntos particulares:

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

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

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

Dichas licencias se disfrutarán de manera proporcional a la jornada en los contratos a tiempo parcial.

Siempre que se deniegue por parte de la empresa el disfrute de los días de asuntos propios solicitados por el trabajador, dicha denegación deberá efectuarse por escrito.

2-. Licencia por nacimiento de hijo:

Por el nacimiento de un hijo o, en caso de adopción, el progenitor tendrá derecho a una licencia de tres días consecutivos a partir del nacimiento o llegada del adoptado al hogar. Si el nacimiento diera lugar a cesárea o complicaciones en el cuadro médico de la madre o del hijo, éste se prolongará en un día, siendo necesario acreditar la situación mediante parte facultativo. Cuando por motivo del nacimiento el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días conforme a lo establecido en el artículo 37.3 d) del Estatuto de los Trabajadores.

3-. Licencia por fallecimiento:

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

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

Dos días cuando se produzca el fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

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

4-. Licencia por intervención quirúrgica o enfermedad grave:

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

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

Dos días naturales por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, para el resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

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

5-. Licencia por cambio de domicilio:

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

6-. Licencia por matrimonio propio o de parientes, comunión o bautizo:

Veinte días por matrimonio propio.

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

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

7.- Licencia por tratamiento médico o consulta:

Un máximo de cuatro días naturales al año o sus horas de trabajo equivalentes (28) para el acompañamiento médico a hijos menores de edad, del cónyuge, persona que conviva de hecho o personas mayores de sesenta y cinco años que convivan con el trabajador.

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

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

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

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

9-. Licencia por asistencia a exámenes y cursos:

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

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

10-. Permisos por nacimiento y cuidado del menor, lactancia y reducción de jornada por guarda legal:

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

Los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, por lactancia de hijo menor de un año, que podrá dividirse en dos fracciones. Por voluntad del trabajador se podrá sustituir este derecho, por una reducción de jornada, en media hora con la misma finalidad. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en el caso en que ambos trabajen.

El período de lactancia podrá ser acumulado a la licencia por nacimiento y cuidado del menor.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre. En los casos 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 período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

Los trabajadores tendrán el derecho de poder reducir la jornada de trabajo entre un octavo y la mitad de la jornada, por cuidados de hijos menores de doce años, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

11-. Permiso por Adopción o Acogimiento

A partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, y durante el año 2019, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un período de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de doce semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las doce semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las doce semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las doce semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un período de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de dieciséis semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5. Cada progenitor

podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las dieciséis semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las dieciséis semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las dieciséis semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A partir de 1 de enero de 2021, En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

12-. Permiso por nacimiento y cuidado del menor.

Tal y como establece la Disposición transitoria decimotercera del RD 2/2015 de 23 de octubre de Estatuto de los Trabajadores, a partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo, esto es desde el 1 de abril de 2019, en el caso de nacimiento el otro progenitor distinto de la madre contará con un periodo de suspensión total de ocho semanas, de las cuales las dos primeras, deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto.

A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de doce semanas, de las cuales las cuatro primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto.

A partir de 1 de enero de 2021, cada progenitor disfrutará de igual periodo de suspensión del contrato de trabajo, incluyendo seis semanas de permiso obligatorio para cada uno de ellos, suspendiéndose por tanto el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

ARTÍCULO 18. LICENCIAS SIN SUELDO.

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

ARTÍCULO 19. EXCEDENCIAS.

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

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

Sin perjuicio de lo anterior, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, que resulte de aplicación.

2. Voluntaria. Todo trabajador vinculado al presente convenio y con una antigüedad mínima de un año tendrá derecho a excedencia, que se solicitará con treinta días de antelación y no podrá ser inferior en su duración a 4 meses ni superior a cinco años. El trabajador deberá solicitar su reingreso o renovación al menos con treinta días de antelación al término del plazo solicitado.

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

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

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

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

ARTÍCULO 20. MASA SALARIAL.

1-. Se entiende por masa salarial todas las retribuciones salariales tanto básicas y complementarias que configuran la nómina de los trabajadores incluida la antigüedad.

2-. Se adjunta al presente convenio colectivo como Anexo II, las tablas. En las mismas se incluyen los conceptos de contenido económico del convenio, con independencia de su carácter salarial o extrasalarial.

ARTÍCULO 21. SUBIDA SALARIAL.

Se establece la siguiente subida salarial durante los años de vigencia del presente convenio colectivo:

- 2019: Se establece un incremento salarial de un 0%, no habiendo por tanto incremento de ningún tipo.
- 2020: Se establece una subida salarial equivalente al IPC real establecido para el año 2019, más un incremento de un 0,3% de los conceptos salariales establecidos en las tablas de 2019. La revisión del IPC se llevará a cabo siempre y cuando el IPC sea positivo.
- 2021: Se establece una subida salarial equivalente al IPC real establecido para el año 2020, más un incremento de un 0,4% de los conceptos salariales establecidos en las tablas de 2020. La revisión del IPC se llevará a cabo siempre y cuando el IPC sea positivo.
- 2022: Se establece una subida salarial equivalente al IPC real establecido para el año 2021, más un incremento de un 0,5% de los conceptos salariales establecidos en las tablas de 2021. La revisión del IPC se llevará a cabo siempre y cuando el IPC sea positivo.

ARTÍCULO 22. PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Todos los trabajadores de la empresa Cespa, SA, afectados por el presente convenio colectivo tendrán derecho a percibir tres pagas extraordinarias que deberán abonarse en los meses de junio (verano), octubre y diciembre (navidad), respectivamente y cuyas cantidades son las que se fijan en las tablas anexas, a las que habrá que añadir el complemento de la antigüedad.

El devengo de las pagas de junio (verano) y diciembre (navidad), será semestral; del 1 de enero al 30 de junio (verano); del 1 de julio al 31 de diciembre (navidad).

El devengo de la paga de octubre, será anual; del 1 de octubre al 30 de septiembre.

ARTÍCULO 23. COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD.

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

ARTÍCULO 24. GASTOS DE DESPLAZAMIENTO Y KILOMETRAJE. PLUS TRANSPORTE.

1-. Gastos de desplazamiento y kilometraje. Todo el personal que por razones de trabajo tenga que desplazarse dispondrá de un vehículo adecuado que la empresa pondrá a su servicio. En el caso de utilizar vehículo propio, que en todo caso deberá ser autorizado por escrito, se le abonará al trabajador una cantidad de 0,19 euros por kilómetro realizado. Asimismo, se les abonará los gastos producidos por posibles accidentes no cubiertos por los seguros.

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

2-. Plus transporte extrasalarial. El importe de este complemento de carácter extrasalarial, no retributivo, será el fijado en la tabla salarial anexa.

ARTÍCULO 25. DIETAS.

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

ARTÍCULO 26. HORAS EXTRAORDINARIAS.

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

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

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

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

El empleado, en el caso de realizar alguna hora extraordinaria, podrá optar por el abono de las mismas o disfrutarlas en descanso.

El importe de las horas extraordinarias, será el establecido en la tabla salarial de aplicación, anexa.

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

Si el trabajador optase por el descanso se computará:

- Por hora extraordinaria realizada en día laborable: Dos horas.
- Por hora extraordinaria realizada en día festivo: Dos horas.

Las remuneraciones por horas extraordinarias se abonarán en la nómina del mes de su ejecución, siempre que se realicen antes de día 10. En caso contrario, en el mes siguiente al de su realización.

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

ARTÍCULO 27. PLUS DE ACTIVIDAD EN JORNADAS ESPECIALES.

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

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

El importe a percibir, será el reflejado en la tabla salarial anexa, para los empleados de jornada completa que pacten expresamente la realización de dichas jornadas; para los empleados de jornada parcial se les aplicará la parte proporcional que corresponda.

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

Este plus únicamente se tendrá en cuenta para configurar, en su caso, el complemento de IT, en los términos, condiciones y límites que se establecen en el Artículo 42 del presente convenio.

ARTÍCULO 28. PLUS DE TRABAJO NOCTURNO.

Aquellos empleados que habitualmente presten sus servicios en jornada nocturna percibirán un plus por noche trabajada por importe que se cuantifica en las tablas salariales anexas a este convenio.

ARTÍCULO 29. PLUS DE TOXICIDAD, PELIGROSIDAD, PENOSIDAD.

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

ARTÍCULO 30. PLUS FUNCIONAL DE ESPECIALIZACIÓN PARA PEONES.

Se establece un plus funcional para peones que conduzcan vehículos y por día efectivamente trabajado, en las cuantías reflejadas en tabla salarial anexa.

ARTÍCULO 31. PLUS DE ASISTENCIA.

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

Si no se asiste al trabajo dos días al mes no se abonará dicho plus, salvo en los casos de vacaciones, licencias retribuidas, intervención quirúrgica y hospitalización (como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional y en los términos y condiciones establecidos en el Art. 42 del presente convenio).

ARTÍCULO 32. PLUS DE PUNTUALIDAD.

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

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

Para tener derecho a su percepción se deberán registrar todas las entradas y salidas que se produzcan durante la jornada de trabajo. El retraso en el fichaje de treinta minutos acumulados al mes supondrá el no abono de este plus, salvo en los casos de intervención quirúrgica grave y hospitalización, (como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional y en los términos y condiciones establecidos en el Art. 42 del presente convenio).

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

ARTÍCULO 33. ANTICIPOS Y PRÉSTAMOS

Todo trabajador fijo en plantilla podrá solicitar anticipos reintegrables una sola vez al mes a descontar en la nómina del mes en curso.

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

La empresa "CESPA, SA", se compromete al mantenimiento de una partida de 15.000 euros para préstamos reintegrables. A los préstamos reintegrables se les aplicará el tipo de interés que fije el Grupo Ferroviario en el momento de la solicitud.

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

No se podrá solicitar una cantidad superior a 1.850 € euros (salvo causa muy justificada y evaluada por la empresa), para empleados a jornada completa, y de 1.000 € para el personal asigando a jornada a parcial.

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

Tendrán prioridad aquellos empleados que no lo hubieran solicitado anteriormente.

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

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

ARTÍCULO 34. COBRO DE NÓMINA.

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

ARTÍCULO 35. AYUDAS Y MEJORAS SOCIALES.

La empresa destinará la cantidad de 2.000 euros anuales como fondo social a gestionar por el comité de empresa con fines culturales o por la asociación o asociaciones culturales constituidas o que puedan constituirse dentro de la empresa.

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

ARTÍCULO 36. AYUDA POR NUPCIALIDAD.

Se establece en concepto de ayuda por nupcialidad la cantidad reflejada en las tablas salariales anexas.

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

ARTÍCULO 37. AYUDA POR NATALIDAD.

Se establece en concepto de ayuda por natalidad la cantidad reflejada en las tablas salariales anexas.

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

ARTÍCULO 38. AYUDA POR DISCAPACITADOS FÍSICOS O PSÍQUICOS, O CELIACOS.

Se suplementará hasta la cantidad reflejada en las tablas salariales anexas durante la vigencia del presente convenio, la cantidad que se percibe de la Seguridad Social por hijo o cónyuge disminuido o celíacos, siempre que éstos no perciban ningún ingreso superior. Para percibir esta ayuda el empleado deberá presentar un certificado del organismo competente, así como una declaración jurada sobre estos extremos.

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

ARTÍCULO 39. PREMIO POR ANTIGÜEDAD.

Se establece un premio por antigüedad para los empleados que hayan prestado sus servicios en la contrata, durante veinticinco años, que consistirá en una gratificación cuya cuantía se refleja en las tablas salariales anexas por una sola vez (en pago único). A los efectos de este premio, tendrá consideración de antigüedad y se computarán tanto los servicios prestados al Ayuntamiento de Aranjuez como a la Cooperativa de Limpieza "Ribereña".

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

ARTÍCULO 40. PREMIO CONSTANCIA.

La empresa abonará en concepto de premio de constancia en la última nómina del año la cantidad que a tal efecto se fija en las tablas salariales anexas a todos aquellos trabajadores que no hayan faltado día alguno de forma injustificada al trabajo ni hayan causado baja por IT derivada de enfermedad común.

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

ARTÍCULO 41. JUBILACIÓN DEL TRABAJADOR.**Edad de Jubilación**

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, que resulte de aplicación.

Jubilación Plena u Ordinaria y anticipada.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, que resulte de aplicación.

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

- Sesenta años: 220,88 euros año trabajado.
- Sesenta y un años: 190,76 euros año trabajado.
- Sesenta y dos años: 171,68 euros año trabajado.
- Sesenta y tres años: 159,64 euros año trabajado.
- Sesenta y cuatro años: 153,61 euros año trabajado.

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

Jubilación parcial-contrato de relevo.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, que resulte de aplicación.

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

Contrato de relevo:

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, que resulte de aplicación.

ARTÍCULO 42. ENFERMEDAD Y ACCIDENTES.

1. En los casos de baja por contingencias comunes, enfermedad común y/o accidente no laboral, que requieran hospitalización y/o intervención quirúrgica, la empresa, durante el período oficial de duración de la incapacidad temporal determinado por la Seguridad Social, complementará a los trabajadores, únicamente las prestaciones por Incapacidad Temporal de la Seguridad Social hasta

el 100 por 100 de su retribución salarial, sumando el salario base, pluses de actividad en jornadas especiales (siempre y cuando lo hubiera percibido los seis meses anteriores de manera ininterrumpida, cumpliendo lo establecido en el artículo 27), complementos personales y complementos de puesto de trabajo, todos ellos en jornada ordinaria, con exclusión de aquellos de naturaleza variable concretados en los siguientes:

- Plus nocturnidad.
- Horas extraordinarias.
- Pluses de asistencia.
- Plus de puntualidad.

2-. En los casos de baja por contingencias profesionales, por accidente de trabajo y/o enfermedad profesional, la empresa, durante el período oficial de duración de la incapacidad temporal determinado por la Seguridad Social, desde el primer día de la baja y hasta el alta médica o agotamiento del plazo de incapacidad temporal, complementará a los trabajadores, las prestaciones por Incapacidad Temporal de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 de su retribución salarial, sumando el salario base, pluses de actividad en jornadas especiales (siempre y cuando lo hubiera percibido los tres meses anteriores de manera ininterrumpida, cumpliendo lo establecido en el artículo 27), complementos personales (complemento de antigüedad) y complementos de puesto de trabajo (plus tóxico y plus convenio), todos ellos en jornada ordinaria, con exclusión de los siguientes:

- Plus nocturnidad.
- Horas extraordinarias.

3-. Los trabajadores que conforme a los puntos 1º y 2º precedentes hayan percibido complementos por incapacidad temporal, por haber estado incursos en procesos de incapacidad temporal, no podrán tener en cómputo anual y en su conjunto una retribución superior a la establecida en el periodo de referencia del año natural respecto a un trabajador que no haya percibido tales complementos de incapacidad temporal. A estos efectos, cabe señalar que las prestaciones de incapacidad temporal tienen en cuenta para su determinación la base de cotización del trabajador incluyendo la parte proporcional de todas las pagas extraordinarias.

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

ARTÍCULO 43. VIGILANCIA DE LA SALUD.

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

En el mes de Octubre de cada año, se habilitará una vacuna contra la gripe, de carácter voluntario, efectuándose en horas de trabajo. Al trabajador que habiéndose apuntado al listado para la vacunación, lo incumpla sin causa justificada, se le descontará del recibo de salarios correspondiente el importe de la vacuna.

ARTÍCULO 44. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 45. PÓLIZA DE SEGUROS.

Todos los empleados de la empresa "CESPA, SA" estarán acogidos a un seguro de accidentes por muerte, invalidez o incapacidad laboral permanente, siempre derivadas de accidente laboral por un valor de 30.651 euros. Se adjuntará documentación correspondiente al respecto.

ARTÍCULO 46. RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR.

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

ARTÍCULO 47. RESPONSABILIDAD CIVIL.

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

ARTÍCULO 48. ASISTENCIA JURÍDICA.

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

ARTÍCULO 49. REGLAMENTO DE VESTUARIO.

La aplicación de este reglamento afectará a todo el personal de "CESPA, SA", de Aranjuez.

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

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

- Prendas de verano: Antes del 15 de MAYO.
- Prendas de invierno: Antes del 15 de OCTUBRE.

Todas las cazadoras, camisas, anoraks y prendas similares llevarán un distintivo en el que figuren el nombre del "CESPA, SA" o el que la empresa determine en cada momento.

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

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 50. PROMOCIÓN Y ASCENSOS.

Serán de libre designación por la empresa el puesto de jefe de servicios, encargado y capataz.

En los demás puestos, exceptuando el de peón, las vacantes que se produzcan o los puestos que se creen (nueva creación), en su caso, se proveerán por concurso entre todos los trabajadores existentes como fijos en plantilla o contratación similar. En dicho concurso se tendrá en cuenta la antigüedad en la contrata, como criterio de preferencia en caso de igualdad en la calificación o resultado del examen.

Podrán acceder a tales puestos los trabajadores de inferiores puestos de trabajo o del mismo en caso de los trabajadores de fin de semana que lleven un mínimo de un año. A tales efectos se publicará durante al menos diez días la convocatoria de plazas vacantes.

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

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

No obstante, el sistema previsto en los anteriores párrafos no se tendrá en cuenta para aquellos trabajadores que por necesidades del servicio y/o a instancia del cliente, vean modificadas sus condiciones de trabajo (por ej.: pasar de prestar servicios de noche a día, etc), los cuales tendrán el derecho preferente, que podrán ejercer a su elección, para cubrir aquellas vacantes que surjan bien con carácter temporal, tales como vacaciones, procesos de IT, bajas, excedencias, etc.) así como definitivas (despido, fallecimiento, etc), salvo aquellos supuesto que por disposiciones legales no se permita.

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

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

El 70% de las vacantes fijas en la categoría de peón, serán cubiertas mediante contrataciones fijas del personal procedente del colectivo de fines de semana que lleve al menos seis meses de antigüedad en la contrata.

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

ARTÍCULO 51. FORMACIÓN PROFESIONAL.

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

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

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

ARTÍCULO 52. DERECHOS SINDICALES (COMITÉ DE EMPRESA).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 53. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

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

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

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

La Dirección de la empresa notificará al Comité con carácter previo de al menos cuarenta y ocho horas la imposición de cualquier medida disciplinaria por la imposición sanciones por comisión de faltas graves y muy graves.

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

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

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 54. FALTAS LEVES.

Serán faltas leves las siguientes:

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

ARTÍCULO 55. FALTAS GRAVES.

Serán faltas graves:

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

25. La reincidencia en faltas graves que hubieran sido sancionadas aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en el trimestre anterior, excepto las faltas de puntualidad.
26. Similar la presencia de otro empleado por cualquier medio.
27. La reiterada falta de aseo y limpieza personal.
28. Prolongar las ausencias justificadas por tiempo superior al necesario.
29. El incumplimiento de normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.
30. La alteración o permuta de turnos de trabajo sin autorización del superior jerárquico.
31. Alegar motivos falsos para obtener licencias y anticipos.
32. No reflejar las incidencias ocurridas en el servicio, en la correspondiente hoja de ruta y no cumplimentar la misma.
33. Todas aquellas otras de semejante naturaleza.

ARTÍCULO 56. FALTAS MUY GRAVES.

Serán faltas muy graves:

1. Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un período de seis meses o veinte durante el año.
2. Faltar al trabajo más de dos días durante un período de treinta días sin causa justificada.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo.
4. La condena por robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa siempre que estuviera relacionado con su actividad laboral, y que pueda implicar desconfianza para ésta, y, en todo caso, las de duración superior a seis años.
5. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos o cualquier otro objeto de la empresa.
6. Fumar en lugares peligrosos o inflamables.
7. Violar intencionadamente el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa, de sus compañeros o de las representaciones sindicales.
8. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
9. El incumplimiento de lo establecido en este convenio en materia de discreción profesional.
10. La competencia desleal.
11. Los malos tratos de palabra u obra, o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
12. El abandono del puesto de trabajo sin justificación, cuando ello ocasione grave perjuicio para la empresa o fuera causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.
13. La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las tareas de seguridad e higiene en el trabajo que ocasionen riesgo grave de accidente laboral, perjuicios a sus compañeros, terceros o daños a la empresa.
14. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
15. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
16. La desobediencia continuada o persistente.
17. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él durante la realización del servicio, que sean constitutivos de delito.
18. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

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

20. La incitación a los trabajadores para que incumplan sus obligaciones laborales, cuando siquiera parcialmente, cumplan sus objetivos, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.

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

22. Las faltas de semejante naturaleza.

ARTÍCULO 57. SANCIONES.

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán :

a) Por faltas leves:

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

b) Por faltas graves:

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

c) Por faltas muy graves:

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

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

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 57. HORAS ADICIONALES.

Las horas trabajadas que superen o sobrepasen la jornada de trabajo establecida en el artículo 10 del Acuerdo Colectivo, pero que no superen o sobrepasen la jornada máxima legal establecida en el artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores, computado todo ello anualmente, tendrán la consideración de horas adicionales.

Estas horas se compensarán con descanso o el importe equivalente a la hora extraordinaria fijada en la tabla salarial, y su realización será, en todo caso, voluntaria para el trabajador.

DISPOSICIONES

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA - CLAUSULA DE IGUALDAD

Las partes afectadas por este convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, 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 (Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo).

La eliminación de desigualdades entre unas y otros es un objetivo que debe integrarse en todos los ámbitos de actuación. Por ello, se acuerda favorecer una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y que pueda ofrecer igualdad de oportunidades en lo que se refiere al acceso al empleo y a la formación.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

De conformidad con las modificaciones introducidas en el Estatuto de los Trabajadores tras la entrada en vigor del Real Decreto Ley (RDL) 3/2012, de 10 de Febrero, de Medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, y con el fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en la Disp. Adic. 9ª del citado RDL, relativa a la adaptación de los convenios colectivos al nuevo sistema de clasificación profesional los trabajadores adscritos al presente pacto colectivo, dada la actividad a desarrollar –LV y RBU- quedan adscritos al sistema de Grupos Profesionales, de conformidad con la clasificación establecida en el Artículo 22, apartado D) del Convenio General del Sector de Limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado.

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA

Procedimiento relativo a las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, al amparo de lo establecido en el art. 34 apartado 8º del estatuto de los trabajadores.

1-. Objeto.

El presente Procedimiento tiene por objeto regular el ejercicio, trámite y resolución de las solicitudes realizadas por las personas trabajadoras relativas a las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, al amparo de lo establecido en el Art. 34 apartado 8º del Estatuto de los Trabajadores.

2-. Garantías del procedimiento.

Con el presente procedimiento se pretende garantizar por las partes firmantes del convenio determinados criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras que de uno y otro sexo

3-. Procedimiento.

3.1. La persona trabajadora que pretenda solicitar la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, al amparo de lo establecido en el Art. 34 apartado 8º del Estatuto de los Trabajadores, deberá hacerlo a través de solicitud escrita, en el que se establezca de manera clara e inequívoca:

- a) La pretensión de la solicitud, así como su justificación o causa que la motiva, de manera razonada y,
- b) El tiempo por el que se solicita la misma.

El trabajador deberá acreditar documentalmente los hechos en que basa su solicitud de cambio o adaptación.

3.2. Una vez recibida la solicitud por parte de la empresa, se abrirá un periodo de negociación entre la empresa y la persona trabajadora durante un plazo máximo de 30 días.

3.3. Una vez finalizado el plazo de negociación previsto en el apartado anterior, la empresa deberá contestar por escrito a la persona trabajadora en el plazo de 15 días hábiles, comunicando una de las siguientes tres respuestas posibles:

- a) La aceptación de la solicitud presentada por la persona trabajadora.
- b) La denegación de la solicitud presentada por la persona trabajadora, pero planteando una propuesta alternativa que a entender de la empresa posibilita las necesidades de conciliación de la persona trabajadora.
- c) La denegación de la solicitud presentada por la persona trabajadora, manifestando su negativa al ejercicio de la propuesta planteada por la persona trabajadora.

En los supuestos en los que la contestación de la empresa sea la denegación de la solicitud presentada por la persona trabajadora, pero planteando una propuesta alternativa que a entender de la empresa posibilita las necesidades de conciliación de la persona trabajadora, esta dispondrá del plazo de 15 días hábiles para aceptar o rechazar, por escrito, la propuesta alternativa planteada por la empresa.

3.5. Con el fin de garantizarse por las partes firmantes del convenio los criterios que, a su vez, garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras que, de uno y otro sexo, en las respuestas denegatorias que puedan plantearse por la empresa, se establecen, a modo de ejemplo, como causas o razones objetivas que justifican tal denegación o rechazo de las solicitudes, las siguientes:

3.5.1. Cuando la persona trabajadora que haya solicitado el cambio o adaptación forme parte de un grupo o equipo de trabajo, que sea vea perjudicado o afectado negativamente, en cualquier ámbito y/o nivel productivo u organizativo.

3.5.2. Cuando la persona trabajadora que haya solicitado el cambio o adaptación preste sus servicios en un centro de trabajo, instalación o lugar de trabajo que sólo permanezca abierta durante determinadas franjas horarias de inicio y finalización de los servicios prestados a los clientes.

3.5.3. Cuando el cambio o adaptación solicitado por la persona trabajadora pueda perjudicar la buena marcha o continuidad del servicio o actividad y en su caso, cuando pueda poner en peligro los compromisos obligacionales asumidos con el cliente.

3.5.4. Cuando el cambio o adaptación solicitado por la persona trabajadora pueda perjudicar a otro u otros/as trabajadores/as al verse afectados en sus condiciones si la empresa acepta la solicitud. En estos casos, la persona que pueda verse afectada tendrá derecho a audiencia previa, con carácter previo a que la empresa adopte la decisión definitiva.

3.5.5. Cuando el cambio o adaptación solicitado por la persona trabajadora respecto a la forma de prestación sea incompatible con el objeto y naturaleza de su puesto de trabajo o distorsione tal manera la forma de su desempeño que le haga perder su finalidad; o, en su caso, contravenga lo establecido en el convenio colectivo en cualquiera de sus materias.

3.5.6. Cuando la persona que solicite el cambio o adaptación no haya acreditado suficientemente la justificación o razones en la que hace sustentar su petición.

3.5.7. Y en general, cuando el cambio o adaptación solicitado por la persona trabajadora no sea razonable y proporcionada en relación a sus necesidades, respecto a las necesidades organizativas y productivas de la empresa.

Las razones y causas denegatorias anteriormente expuestas se indican, por las partes negociadoras del convenio, a efectos meramente enunciativos, y por tanto, no son excluyentes o limitativas de cualesquiera otras respuestas que puedan invocarse por la empresa, en un sentido similar o asimilable a las mismas.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido al efecto.

5-. Reversibilidad de la adaptación.

5.1. La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado.

5.2. También se podrá producir el regreso a la jornada o modalidad contractual anterior de la persona trabajadora cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiera transcurrido el periodo previsto.

6-. Compatibilidad con otros derechos establecidos en el Art. 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Todo lo dispuesto en el presente procedimiento se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el Art. 37 del Estatuto de los Trabajadores.

7-. Modificación legal o normativa.

El presente procedimiento se articula en base a la remisión normativa a la negociación colectiva, efectuada a través del Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo. Si dicha norma fuera sufriendo de cambios, o fuera objeto de derogación total o parcial, ambas partes, se comprometen a adaptar la presente disposición a la legislación y/o normativa vigente en tal momento.

DISPOSICION ADICIONAL CUARTA - INDUSTRIA 4.0 Y NUEVA ERA DIGITAL

Ambas partes, impulsadas por una visión proactiva y en el contexto del diálogo social que vertebra, rige e inspira las relaciones laborales y sindicales entre empresa y representantes de los trabajadores y Sindicatos, se comprometen, de manera responsable y ciertamente pionera en el sector y en el seno de la comisión mixta paritaria del presente convenio, a abordar, debatir y analizar, conjuntamente -si a ello ha lugar- la afectación e impacto de la denominada Industria 4.0, la nueva era de la digitalización, Internet de las Cosas y las nuevas tecnologías, en el sector y actividades desarrolladas por la empresa así como las afines o accesorias, con la finalidad de extraer, en el entorno de las relaciones laborales y del trabajo, conclusiones que, en su caso, permitan anticiparse y prever nuevas situaciones y realidades socioeconómicas que a buen seguro marcarán la senda de los nuevos mercados y economías emergentes, en un mundo globalizado e interconectado como el actual.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Conforme al acuerdo establecido entre las partes con fecha 13 de mayo de 2015, la empresa, al objeto de contribuir a la estabilidad en el empleo de la contrata, durante la vigencia inicial del convenio colectivo (es decir, sin tener en cuenta o en consideración posibles periodos de prórrogas o fase de ultraactividad) se compromete a no llevar a cabo Expedientes de Regulación de Empleo (Despidos colectivos o Expedientes de regulación de empleo temporales) que estén basados en causas o razones económicas.

DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA

Conforme a lo dispuesto en el artículo 8 del Real Decreto-Ley 5/2013 de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, en relación con la Disposición Final Quinta del mismo texto legal a efectos de la aplicación de la regulación de la pensión de jubilación vigente antes de 1 de enero de 2013, en los supuestos recogidos en el apartado 2.b) de la Disposición Final Duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, los trabajadores afectados, los representantes unitarios y sindicales o las empresas disponían hasta el día 15 de abril de 2013 para comunicar y poner a disposición de la Direcciones Provinciales del Instituto Nacional de la Seguridad Social Copia de los planes de jubilación parcial recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o en pactos colectivos de empresas suscritos antes del 1 de abril de 2013, con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se hubiera producido con anterioridad o con posterioridad al 1 de abril de 2013.

En el artículo 43 del Convenio Colectivo anterior de la empresa CESPA, SA para la recogida de basuras y limpieza viaria de Aranjuez, Madrid se establecía un marco normativo referente a la Jubilación parcial anticipada (Plan de Jubilación Parcial); por lo que los trabajadores sujetos al ámbito de aplicación de tal Convenio Colectivo se encuentran afectados por lo establecido en las referidas normas reglamentarias. Asimismo, y con posterioridad, se suscribió por las partes negociadoras un acuerdo colectivo que establecía un plan de Jubilación Parcial, suscrito entre la empresa CESPA, SA y la RLT correspondiente al servicio de referido, acuerdo que fue debidamente registrado ante el INSS antes del 15 de abril de 2013.

Por ello, el referido Convenio Colectivo y el referido Pacto Colectivo ha sido objeto del registro requerido ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social, en virtud de lo establecido en el artículo 8 del Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la

vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, en relación con la Disposición Final Quinta del mismo texto legal a efectos de la aplicación de la regulación de la pensión de jubilación vigente antes de 1 de enero de 2013, en los supuestos recogidos en el apartado 2.b) de la disposición final duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto.

Todo lo anterior resulta predicable, igualmente, del registro de Convenios Colectivos requerido, que en similares términos se produjo en virtud de lo establecido en artículo 4 apartado 1.º del Real Decreto 1716/2012, de 28 de diciembre (RCL 2012, 1803) , de desarrollo de las disposiciones establecidas, en materia de prestaciones, por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social.

En consecuencia con todo lo anterior, las partes signatarias del presente Convenio Colectivo acuerdan que la regulación prevista el artículo 43 del Convenio Colectivo Convenio Colectivo anterior de la empresa CESPAS, SA para la recogida de recogida de basuras y limpieza viaria de Aranjuez, Madrid y el Pacto colectivo que establecía un plan de Jubilación Parcial, suscrito entre la empresa CESPAS, SA y la RLT correspondiente al servicio referido y consecuentemente sus efectos, permanezca transitoriamente en vigor, sin solución de continuidad, respecto a los trabajadores afectados por el citado registro ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social, con la finalidad de garantizar el principio constitucional de seguridad jurídica y de que tales trabajadores no vean perjudicados los derechos o expectativas de derecho creados por la regulación o régimen transitorio, más beneficioso y menos restrictivo, previsto en la normativa citada en los párrafos precedentes.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA.

Todas las condiciones y expresiones que se contienen en el presente Convenio, 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 SEGUNDA.

Para todo lo no regulado en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

ANEXO I

ROPA DE TRABAJO

PEONES, AYUDANTES Y CONDUCTORES

- **INVIERNO (Una entrega anual):**

2 camisas, 2 pantalones forrados, 1 forro polar, 1 chaquetón, 1 braga y 1 gorro.

- **VERANO (Una entrega anual):**

2 Polos de manga corta, 2 pantalones, 1 chaquetilla y 1 gorra.

- **PRENDAS UNIVERSALES (Únicamente se entregarán cuando sea necesario, por deterioro, justificándolo y entregando la prenda deteriorada a sustituir):**

Anorak de invierno, traje de agua, botas, guantes.

Siempre habrá un stock suficiente por si algún trabajador necesitara alguna de estas prendas por el deterioro de la misma, entregando siempre la prenda deteriorada antes de su cambio, no siendo éste, superior a 15 días desde la petición.

Los guantes se entregarán siempre que un trabajador los necesite, ya que es una prenda que se deteriora con mucha rapidez por su uso.

PERSONAL DE TALLER:

- **INVIERNO (Una entrega anual):**

2 Camisas, 2 pantalones forrados, 1 forro polar, 2 Monos de trabajo de invierno, 1 braga y 1 gorro.

- **VERANO (Una entrega anual):**

2 Polos de manga corta, 2 pantalones, 1 chaqueta, 2 Monos de trabajo de verano y 1 gorra.

- **PRENDAS UNIVERSALES (Únicamente se entregarán cuando sea necesario, por deterioro, justificándolo y entregando la prenda deteriorada a sustituir):**

Anorak de invierno, traje de agua, botas, guantes.

Siempre habrá un stock suficiente por si algún trabajador necesitara alguna de estas prendas por el deterioro de la misma, entregando siempre la prenda deteriorada antes de su cambio, no siendo éste, superior a 15 días desde la petición.

Los guantes se entregarán siempre que un trabajador los necesite, ya que es una prenda que se deteriora con mucha rapidez por su uso.

ANEXO II

TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2019 DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CESPA, S.A. EN EL CENTRO DE TRABAJO DE ARANJUEZ

REVISIÓN SALARIAL S/ TABLA DEFINITIVA 2018 INCREMENTO IPC 2018 (0%) + ACUERDO CONVENIO (0%) INCREMENTO TOTAL 0%

PUESTOS DE TRABAJO / ÁREAS FUNCIONALES	Salario Base	Plus Tóxico	Plus transporte extrasalarial	Plus Asistencia	Plus Puntualidad	Plus Convenio	Plus actividad jornadas especiales	Plus Nocturnidad	Antigüedad trienio	H.Extra Normal	H.Extra Fest./Noct.	Paga Verano (2)	Paga Nav.(2)	Paga Octubre (2)	Bruto Anual(1)(2)(3)
ENCARGADO	723,13	144,62	119,41	26,53	30,97	931,47	214,37	26,48	24,56	9,16	19,20	2.138,48	2.138,48	2.138,48	29.439,00
ENCARGADO GENERAL (1)	723,13	144,62	119,41	26,53	30,97	931,47	214,37	26,48	24,56	9,16	19,20	2.138,48	2.138,48	2.138,48	29.439,00
TECNICO DE SERVICIO	723,13	144,62	119,41	26,53	30,97	702,26	214,37	26,48	24,56	9,16	19,20	1.746,91	1.746,91	1.746,91	25.513,77
CAPATAZ	723,13	144,62	119,41	26,53	30,97	738,54	214,37	26,48	24,56	9,16	19,20	1.990,90	1.990,90	1.990,90	26.681,10
JEFE DE TALLER	723,13	144,62	119,41	26,53	30,97	919,64	214,37	26,48	24,56	9,16	19,20	2.138,48	2.138,48	2.138,48	29.297,04
CONDUCTOR	723,13	144,62	119,41	26,53	30,97	671,58	214,37	26,48	24,56	9,16	19,20	1.868,93	1.868,93	1.868,93	25.511,67
AYUDANTE	660,12	132,03	119,41	26,53	30,97	707,33	214,37	26,48	24,56	9,16	19,20	1.809,46	1.809,46	1.809,46	24.855,06
PEÓN	660,12	132,03	119,41	26,53	30,97	228,38	214,37	26,48	24,56	9,16	19,20	1.321,49	1.321,49	1.321,49	17.643,75
MECA-CONDUCT.	723,13	144,62	119,41	26,53	30,97	671,58	214,37	26,48	24,56	9,16	19,20	1.868,93	1.868,93	1.868,93	25.511,67
MECANICO	660,12	132,03	119,41	26,53	30,97	467,35	214,37	26,48	24,56	9,16	19,20	1.605,83	1.605,83	1.605,83	21.364,41
AUX.ADMVO.	1.132,38	-	119,41	26,53	30,97	-	214,37	26,48	24,56	9,16	19,20	1.251,81	1.251,81	1.251,81	18.776,91
OFIC. 2º ADMVO	1.171,43	-	119,41	26,53	30,97	110,08	214,37	-	24,56	-	-	1.315,10	1.315,10	1.315,10	20.756,34

(1) NO INCLUIDO PLUS PERSONAL.

(2) NO INCLUIDA ANTIGÜEDAD.

(3) BRUTO ANUAL SIN ANTIGÜEDAD, NI PLUS. ACT. J. ESPECIALES, NI PLUS ASISTENCIA, NI PLUS PUNTUALIDAD, NI INCIDENCIAS.

OTROS CONCEPTOS

Art. 30 Plus función. de especializac. para peones	5,21
Art. 33 Anticipos y préstamos. Partida	15.000,00
Art. 36 Ayuda nupcialidad	191,64
Art. 37 Ayuda natalidad	191,64
Art. 38 Ayuda discapacitados y celiacos	191,64
Art. 39 Premio antigüedad	637,39
Art. 40 Premio constancia	85,40
Art. 41 Jubilación Plena u ordinaria y anticipada	60 años: 229,13 61 años: 197,89 62 años: 178,09 63 años: 165,60 64 años: 159,35

ANEXO II

TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2020 DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CESPA, S.A. EN EL CENTRO DE TRABAJO DE ARANJUEZ

REVISIÓN SALARIAL S/ TABLA DEFINITIVA 2019 INCREMENTO IPC 2019 (0,8%) + ACUERDO CONVENIO (0,3%) INCREMENTO TOTAL 1,10%

PUESTOS DE TRABAJO / AREAS FUNCIONALES	Salario Base	Plus Tóxico	Plus transporte extrasalarial	Plus Asistencia	Plus Puntualidad	Plus Convenio	Plus actividad jornadas especiales	Plus Nocturnidad	Antigüedad trienio	H.Extra Normal	H.Extra Fest./Noct.	Paga Verano (2)	Paga Nav.(2)	Paga Octubre (2)	Bruto Anual (1)(2)(3)
ENCARGADO	731,08	146,21	120,72	26,82	31,31	941,72	216,73	26,77	24,83	9,26	19,41	2.162,00	2.162,00	2.162,00	29.762,83
ENCARGADO GENERAL (1)	731,08	146,21	120,72	26,82	31,31	941,72	216,73	26,77	24,83	9,26	19,41	2.162,00	2.162,00	2.162,00	29.762,83
TECNICO DE SERVICIO	731,08	146,21	120,72	26,82	31,31	709,98	216,73	26,77	24,83	9,26	19,41	1.766,13	1.766,13	1.766,13	25.794,42
CAPATAZ	731,08	146,21	120,72	26,82	31,31	746,66	216,73	26,77	24,83	9,26	19,41	2.012,80	2.012,80	2.012,80	26.974,59
JEFE DE TALLER	731,08	146,21	120,72	26,82	31,31	929,76	216,73	26,77	24,83	9,26	19,41	2.162,00	2.162,00	2.162,00	29.619,31
CONDUCTOR	731,08	146,21	120,72	26,82	31,31	678,97	216,73	26,77	24,83	9,26	19,41	1.889,49	1.889,49	1.889,49	25.792,30
AYUDANTE	667,38	133,48	120,72	26,82	31,31	715,11	216,73	26,77	24,83	9,26	19,41	1.829,36	1.829,36	1.829,36	25.128,47
PEON	667,38	133,48	120,72	26,82	31,31	230,89	216,73	26,77	24,83	9,26	19,41	1.336,03	1.336,03	1.336,03	17.823,29
MECA-CONDUCT.	731,08	146,21	120,72	26,82	31,31	678,97	216,73	26,77	24,83	9,26	19,41	1.889,49	1.889,49	1.889,49	25.792,30
MECANICO	667,38	133,48	120,72	26,82	31,31	472,49	216,73	26,77	24,83	9,26	19,41	1.623,49	1.623,49	1.623,49	21.599,42
AUX.ADMVO.	1.144,84	-	120,72	26,82	31,31	-	216,73	26,77	24,83	9,26	19,41	1.265,58	1.265,58	1.265,58	18.983,46
OFIC. 2º ADMVO	1.184,32	-	120,72	26,82	31,31	111,29	216,73	-	24,83	-	-	1.329,57	1.329,57	1.329,57	20.984,66

(1) NO INCLUIDO PLUS PERSONAL.

(2) NO INCLUIDA ANTIGÜEDAD.

(3) BRUTO ANUAL SIN ANTIGÜEDAD, NI PLUS, ACT. J. ESPECIALES, NI PLUS ASISTENCIA, NI PLUS PUNTUALIDAD, NI INCIDENCIAS.

OTROS CONCEPTOS

Art. 30 Plus función. de especializac. para peones	5,27
Art. 33 Anticipos y préstamos: Partida	15.000,00
Art. 36 Ayuda nupcialidad	193,75
Art. 37 Ayuda natalidad	193,75
Art. 38 Ayuda discapacitados y celiacos	193,75
Art. 39 Premio antigüedad	644,40
Art. 40 Premio constancia	86,34
Art. 41 Jubilación Plena u ordinaria y anticipada	60 años: 231,65 61 años: 200,07 62 años: 180,05 63 años: 167,42 64 años: 161,10

(03/29.257/21)

