

# Boletín Oficial

## DE LA PROVINCIA DE TOLEDO

Depósito Legal: TO - 1 - 1958

Franqueo Concertado: Núm. 45/2

**ADVERTENCIA OFICIAL**

Las Leyes entrarán en vigor a los veinte días de su completa publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si en ellas no se dispone otra cosa (artículo 2 del Código Civil).

De acuerdo con lo previsto en el segundo párrafo del apartado 1 del artículo 6 de la Ley 5 de 2002, de 4 de abril, reguladora de los Boletines Oficiales de la Provincia, las órdenes de inserción de los anuncios, edictos, circulares y demás disposiciones que hayan de insertarse en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, se remitirán al «Ilmo. Sr. Presidente de la Diputación Provincial de Toledo. Registro de Edictos y Anuncios «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, en el supuesto de Administraciones Públicas o Administración de Justicia, por el órgano competente de la Administración anunciante, o en otro supuesto, por la persona que en cada caso compete.

El orden de inserción correspondiente respetará los plazos previstos en el artículo 7.3 de la citada Ley 5 de 2002, de 4 de abril.

**ANUNCIOS**

**Por cada línea o fracción de 9 centímetros:** 0,78 euros.

El importe de las tarifas a aplicar a los anuncios insertados con carácter **urgente** será, en cada caso, el doble de las establecidas anteriormente.

**ADMINISTRACIÓN**

Plaza de la Merced, 4. Teléfono 925 25 93 00.-Diputación Provincial

Se publica todos los días (excepto los domingos y días festivos)

**PAGOS POR ADELANTADO**

### Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

#### CONSEJERÍA DE EMPLEO Y ECONOMÍA

##### DELEGACIÓN PROVINCIAL DE TOLEDO

Visto el texto del "Convenio Colectivo y tablas salariales 2015 de la empresa CESPA, S.A., de la provincia de Toledo" número de Convenio Colectivo: 45000741012000, suscrito de una parte, por tres representantes de la empresa y de otra, por nueve representantes de los trabajadores como Comité de Empresa, presentado ante este Organismo el día 29 de enero de 2015, y tras las modificaciones efectuadas en el mismo firmado el 22 de diciembre de 2014, de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo segundo del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; artículo 7 del Decreto 121/2012, de 2 de agosto de 2012 por el que se establece la Estructura Orgánica y se fijan las Competencias de los órganos integrados en la Consejería de Empleo y Economía, y Decreto 99/2013, de 28/11/2013, capítulo II, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo y prevención de riesgos laborales y empleo, a los diferentes Órganos de la Consejería de Empleo y Economía, este servicio periférico de la Consejería de Empleo y Economía acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Libro Registro de Convenios Colectivos y proceder al depósito del texto original del mismo en la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con notificación a las partes negociadoras.

Segundo.- Disponer su publicación e el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo.

Toledo 10 de junio de 2015.-El Coordinador, Antonio Luis San Román Águila.

#### **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CESPA, COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE SERVICIOS PUBLICOS AUXILIARES, S.A., CON SU PERSONAL DE LIMPIEZA PUBLICA VIARIA DE TALAVERA DE LA REINA**

##### **Preliminar.- Identificación y legitimación de las partes:**

El presente Convenio Colectivo está suscrito por la empresa CESPA, S.A. (Compañía Española de Servicios Públicos Auxiliares, S.A.) y la representación legal de los trabajadores de la contrata de limpieza pública viaria de Talavera de la Reina.

Las partes que lo suscriben tienen legitimación suficiente para establecer el presente Convenio Colectivo, obligándose por tanto durante todo el tiempo de su vigencia

##### **Artículo 1.- Ámbito funcional, personal y territorial:**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de CESPA, S.A., de las especialidades o funciones detalladas en las tablas salariales adjuntas, adscritos a los servicios de limpieza pública viaria de Talavera de la Reina.

##### **Artículo 2.- Vigencia, duración y denuncia:**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su firma, con efectos económicos a partir del 1 de enero de 2014.



La duración del presente Convenio Colectivo será desde el 1 de enero de 2014 hasta 31 de diciembre de 2015, quedando denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia, comprometiéndose ambas partes a iniciar la negociación de un nuevo Convenio Colectivo, aunque se mantendrán los mismos deberes normativos y obligacionales en tanto no se firme uno nuevo, siempre y cuando no suponga incremento salarial, excepto los incrementos salariales generados por la antigüedad.

Denunciado el Convenio, en tanto no se llegue a un acuerdo sobre el nuevo, se entenderá que el contenido íntegro del presente capítulo se prorroga indefinidamente, incluso aunque se supere el plazo de un año al que hace referencia el párrafo cuarto del artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 3.- Condiciones:**

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo, forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual, sin que quepa la aplicación de normativa aislada.

**Artículo 4.- Compensación y absorción:**

Las retribuciones pactadas en el presente Convenio Colectivo compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea el origen y naturaleza de las mismas.

Los aumentos o retribuciones que puedan producirse en un futuro por disposiciones legales de general aplicación, convenios colectivos o contratos individuales, solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual superen las aquí pactadas.

En caso contrario, serán compensadas y absorbidas por estas últimas, manteniéndose el presente Convenio Colectivo en sus propios términos y en las condiciones y formas que quedan pactadas.

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

Las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo se consideran mínimas, respetándose a título individual o colectivo aquellas condiciones económicas y de otra índole que fueren más beneficiosas a las recogidas en este Convenio Colectivo consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

**Artículo 6.- Subrogación del personal:**

1. En el marco establecido en el artículo 49 del Convenio General del Sector operará la subrogación del personal cuando tenga lugar un cambio de entidad prestataria del servicio en cualquier actividad de las reguladas en el ámbito funcional del presente Convenio. Dicha subrogación de personal se producirá, en los términos establecidos en el presente artículo, entre las entidades que se sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de gestión de servicios públicos, contratos o concesiones para la explotación de los mismos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo.

En lo sucesivo, el término contrata se refiere, con carácter genérico al conjunto de medios organizados con el fin de llevar a cabo una actividad económica de las definidas dentro del ámbito funcional del presente Convenio, mediante cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, realizada por una determinada empresa, sociedad u organismo público, siendo aplicable la subrogación aún en el supuesto de reversión de contrata a cualquier administración u organismo público.

A los efectos previstos en este artículo no tendrán la consideración de trabajadores/as y, por tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria los socios/as cooperativistas que no tengan la condición de socios/as trabajadores/as. Únicamente alcanzará la subrogación a los socios/as cooperativistas que tengan la condición de trabajadores/as, y exclusivamente en esta última condición, sometiéndose en todos los aspectos a la regulación laboral y convencional de aplicación.

2. En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión o rescate de una contrata así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga el cambio de entidades, personas físicas o jurídicas que llevan a cabo la actividad de que se trate, los miembros de la plantilla de la entidad saliente pasarán a estar adscritos a la nueva entidad que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que viniesen disfrutando en aquella.

Se producirá la mencionada subrogación de personal, siempre que se den alguno de los siguientes supuestos:

a) Personal en activo que realice su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.

b) Personal con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de cuatro meses; en la misma y/o aquellos/as que se encuentren en situación de IT, excedencia, vacaciones, jubilaciones parciales, permisos, maternidad, Incapacidad Permanente sujeta a revisión durante los dos años siguientes o situaciones análogas, siempre que cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.

c) Personal con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores/as mencionados en el apartado B), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

d) Personal de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata de servicios públicos como consecuencia de una ampliación de plantilla en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquélla.



e) Personal que sustituya a otros que se jubilen dentro de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva de la contrata, siempre que estos últimos tengan una antigüedad mínima en la misma de los cuatro meses anteriores a la finalización de dicha contrata, siempre que ésta esté pactada en Convenio colectivo estatutario de ámbito inferior.

3. Todos los supuestos anteriormente contemplados, se deberán acreditar documentalmente por la empresa o entidad saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en el artículo 52, del Convenio General del Sector, en el plazo de diez días hábiles contados desde el momento en que, la entidad entrante comunique fehacientemente a la saliente el cambio en la adjudicación del servicio. No obstante lo anterior, a falta de comunicación de la entidad entrante, por iniciativa propia la entidad saliente podrá remitir a aquélla los documentos anteriormente referidos a efectos de dar por cumplidas sus obligaciones de transmisión de información y documentación.

La falta de entrega en plazo y forma de dicha documentación a partir de la comunicación de la entidad entrante facultará a ésta para exigirle a la saliente la indemnización por los daños y perjuicios que su incumplimiento le haya podido acarrear.

4. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: empresa o entidad pública o privada cesante, nueva adjudicataria y personal afectados por el ámbito de aplicación del presente convenio.

En particular, la subrogación de personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de sustitución de contrata, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquéllas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa o entidad que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso, de la sucesión de empresa prevista en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, como de la existencia por parte del empresario/a saliente de otras contrataciones ajenas a la que es objeto de subrogación.

5. No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo u otra circunstancia de carácter temporal que afecte a la contrata y obligue a su interrupción temporal por cualquier causa o suspensión administrativa del servicio por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia justificará un expediente de regulación de empleo temporal en los términos establecidos en la legislación vigente, para la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados que resulten afectados, los cuales conservan, durante dicho año, el derecho a la reserva del puesto de trabajo en la contrata en cuestión al que tendrán derecho a retornar desde el momento en que se reanude el servicio suspendido o se reabra el centro de trabajo cerrado, debiendo aplicarse la subrogación regulada en el presente convenio.

6. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, en caso de finalización o rescisión de la contrata por cualquier causa, con cesación de la prestación de los servicios y actividades objeto de la misma, y posteriormente contratase de nuevo el servicio con otra empresa en el plazo de un año, la nueva concesionaria o contratista deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la anterior empresa que cumpliera los requisitos establecidos en el presente artículo al momento de finalización o rescisión y siempre que la empresa saliente cumpla con los requisitos establecidos en el presente artículo.

Igualmente, en caso de rescisión de la contrata por cualquier causa, de forma que pase a realizarse el servicio de forma directa con personal propio, sea o no de nueva contratación, el personal afectado de la empresa saliente que venía prestando el servicio tendrá derecho a ser subrogado por la entidad que realice el servicio.

Supuestos de agrupación o división de contrataciones.

En los supuestos de división o agrupación de contrataciones se aplicarán en particular las siguientes reglas:

1. En el supuesto de que una o varias contrataciones cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquel personal que hubiera realizado su trabajo en la entidad o empresa saliente en las concretas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, con un período mínimo de los cuatro últimos meses, sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo, y todo ello aun cuando con anterioridad hubiesen trabajado en otras zonas, contrataciones o servicios distintos.

Se subrogará asimismo el personal que se encuentre en los supuestos b) a e), ambos inclusive, del apartado segundo del artículo 50 del Convenio General del Sector y que hayan realizado su trabajo en las zonas, divisiones o servicios resultantes.

2. En el caso de que distintas contrataciones, servicios, zonas o divisiones de aquéllas se agrupen en una o varias, la subrogación de personal operará respecto de todos aquellos integrantes de la plantilla que, con independencia de la modalidad de su contrato de trabajo, hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas con un tiempo mínimo de los cuatro meses anteriores, y todo ello aun cuando con anterioridad hubieran prestado servicios en distintas contrataciones, zonas o servicios.



Se subrogará asimismo el personal que se encuentre en los supuestos b) a e), ambos inclusive, del apartado segundo del artículo 50 del Convenio General del Sector y que hayan prestado sus servicios en las contrata, zonas, divisiones o servicios agrupados.

3. Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicase que un miembro de la plantilla que realice su jornada en el mismo o distintos centros de trabajo, afectando a uno sólo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de la misma gestionarán el pluriempleo legal del integrante de la plantilla, como consecuencia de la subrogación parcial producida.

Documentos a facilitar por la saliente a la entrante.

1. Para la tramitación de la subrogación la empresa o entidad saliente deberá suministrar a la entrante relación de personal, en formato electrónico de hoja de cálculo según el modelo especificado en el anexo I, en la que se detalle: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, vacaciones, días de asuntos propios ya disfrutados y justificación de otras licencias retribuidas y cualquier modificación de estos datos que se haya producido en los cuatro meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del período de mandato si el integrante de la plantilla es representante sindical y fecha de disfrute de sus vacaciones.

2. Asimismo, a efectos de comprobación de retribuciones, jornada, tipo de contrato, situación de IT y otros extremos de relevancia para la gestión de la subrogación,, la empresa o entidad saliente tendrá que facilitar a la entrante los siguientes documentos, dejando constancia suficiente de su recepción:

a) Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación si los ha tramitado la saliente o documentación que acredite la vinculación laboral de cada persona con la entidad y contrata objeto de subrogación.

b) Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de todo el personal afectado.

c) Fotocopia de los TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses en que figure todo el personal afectado junto con el correspondiente certificado de estar al corriente de la seguridad social.

d) Parte de IT y/o confirmación, del personal que se encuentre en tal situación en el momento de transmitir la documentación.

e) Copia de documentos debidamente diligenciados por cada miembro de la plantilla afectada en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa o entidad saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular y no más tarde de los tres días siguientes a dicho inicio.

3. Se aplicarán las siguientes reglas para el cálculo, distribución y abono de la liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones y descansos con respecto al personal entre la entidad saliente y la que vaya a realizar el servicio:

a) El personal percibirá sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata de la empresa o entidad saliente.

b) El personal tendrá que disfrutar sus vacaciones reglamentarias establecidas en el periodo fijado en el calendario vacacional, con independencia de cuál sea la empresa en la que en ese momento estén prestando servicios.

c) El personal que no hubiera disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutará con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

d) El personal que, con ocasión de la subrogación, hubiese disfrutado con la empresa saliente un periodo de vacaciones superior al que le correspondería por la parte de año trabajado en la misma, se le descontará de la liquidación el exceso disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad que corresponda. La empresa entrante habrá de permitir el disfrute del periodo vacacional que a cada integrante de la plantilla le quedara pendiente de disfrutar, y en todo caso deberá abonar al mismo lo que le correspondería proporcionalmente percibir por el tiempo en que preste servicios para la misma, sin que pueda sustituir tal abono por un disfrute mayor de vacaciones.

Denunciado el Convenio, en tanto no se llegue a un acuerdo sobre el nuevo, se entenderá que el contenido íntegro del presente capítulo se prorroga indefinidamente, incluso aunque se supere el plazo de un año al que hace referencia el párrafo cuarto del artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 7.- Movilidad funcional:**

Se reconoce como principio, la preferencia de todo trabajador a permanecer en su puesto habitual de trabajo y correspondiente a su categoría profesional reconocida por la Empresa y especificada en su recibo de salarios.

No obstante y por causas urgentes del servicio, como remediar accidentes o ausencias imprevistas de cualquier naturaleza, la Empresa podrá adscribir a un trabajador para realizar tareas distintas de las que de forma habitual viniera prestando. Todo ello se efectuará sin perjuicio de los derechos básicos y profesionales del trabajador. Para ello los trabajadores afectados por movilidad deberán cumplir con los requisitos exigidos para su nuevo puesto de trabajo.



En los casos que la movilidad funcional sea superior a dos días cumplidos y de superior categoría profesional, las vacantes serán cubiertas con trabajadores de la empresa por orden de antigüedad y trayectoria profesional, a fin de valorar la trayectoria profesional se valorarán las sanciones, descontando antigüedad, sólo a estos efectos, las leves un mes, las graves seis meses y las muy graves un año, la empresa podrá proponer a la comisión paritaria la negativa a la movilidad funcional por razones objetivas dicha movilidad será por períodos máximos de un mes y de manera rotativa para todos/as los trabajadores/as de la empresa.

Para las movilizaciones funcionales, tanto en jornada parcial como en jornada completa, se confeccionarán listas de los trabajadores voluntarios por el orden señalado anteriormente y que reúnan los requisitos necesarios para realizar dicha función (acceso a categoría inmediatamente superior)

Dentro del grupo de operarios el mero desempeño de una función o especialidad no implicará la consolidación del salario ni la especialidad superior, si bien el trabajador/a tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la especialidad o función asignada y la función que efectivamente realice. En caso de ser especialidad o función inferior, el trabajador mantendrá las retribuciones que venía percibiendo.

En los supuestos de que algún trabajador/a pudiera llegar a acumular cinco meses en el periodo de un año, o siete meses en el periodo de dos años, la empresa estará obligada a comunicar a la comisión mixta paritaria por escrito el supuesto caso y se reunirá dicha comisión para estudiar la posibilidad de cubrir la vacante de trabajo según lo expuesto en el artículo 19 del presente convenio colectivo.

#### **Artículo 8.- Definición de Grupos y especialidades o funciones profesionales:**

##### **A) Grupo de Técnicos:**

Jefe/a de Servicio En posesión de un título de grado superior; desempeña las funciones propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento.

Técnico de Explotación. Titulado/a de grado medio: En posesión de un título de grado medio; desempeña las tareas propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento.

##### **B) Grupos de mandos intermedios:**

Encargado/a: Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del Técnico/a superior o medio, manda sobre uno o más Encargados/as. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios. Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo.

Capataz/a: Tiene a su cargo el mando sobre los Encargados/as de Brigada y demás personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina.

Podrá reemplazar a su jefe/a inmediato superior en servicios en los que no exija el mando permanente de aquél.

##### **C) Grupo de administrativos:**

Oficial de primera administrativo/a: empleado/a que actúa a las órdenes del Jefe/a de Servicio, o en caso de que lo hubiere del Jefe administrativo, y tiene a su cargo un servicio determinado dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

##### **D) Grupo de operarios:**

Oficial primera mecánico o de taller: a las órdenes del Jefe/a de Servicio, con mando sobre otros operarios o sin él, posee los conocimientos del oficio y lo práctica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento.

Conductor/a: operario/a que como mínimo está en posesión del carnet de conducir tipo C, y CAP, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieran elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga a trabajar en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de las mismas.

Peón especializado/a: el dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio, exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad, deberán poseer el carnet de conducir tipo B, y serán los encargados de manejar pequeñas maquinarias definidas en la Comisión Mixta Paritaria. Los peones especializados con carnet tipo c serán los encargados de sustituir a los conductores y conducir la maquinaria pequeña (barredoras, baldeadoras etc). Por el orden rotativo de un listado establecido en la Comisión Paritaria.

Peón: trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional ni técnica, Puede prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

Para el resto de funciones o especialidades profesionales se actuará conforme a lo dispuesto en el Convenio General del Sector y a los puestos de especialidades y funciones exigidas por el Pliego de Condiciones de la adjudicación del Contrato de Limpieza Viaria de Talavera de la Reina.

#### **Artículo 9.- Comisión mixta paritaria:**

Estará integrada por tres representantes de la parte empresarial y tres representantes de los trabajadores.



Se reunirá de manera ordinaria una vez cada noventa días

La Comisión se reunirá a instancia de parte, dentro de los tres días siguientes a su convocatoria, a estas reuniones podrán asistir asesores designados por las partes, con un máximo de dos por cada parte.

Serán funciones de la Comisión las que se detallan a continuación:

- 1) Interpretación del contenido de este Convenio;
- 2) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado;
- 3) Estudio y valoración de las nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, que puedan afectar a su contenido;
- 4) Cuantas otras actividades que tiendan a la eficacia del Convenio Colectivo y a una solución interna de los posibles conflictos.
- 5) La vigilancia del cumplimiento de lo acordado en el Convenio, especialmente en lo relativo al seguimiento del sistema de movilidad funcional y de promoción de los trabajadores, será el órgano encargado de valorar la antigüedad, de computar los méritos y de valorar el trabajo realizado por aquellos trabajadores que han disfrutado de movilidad funcional.

6) Será preceptivo el conocimiento de la Comisión mixta paritaria en todo asunto por el que se vaya a plantear un conflicto colectivo, entendiéndose por conflicto todo aquel asunto que para su resolución se acuda a un órgano, administrativo, judicial o de mediación. La comisión paritaria deberá pronunciarse sobre el conflicto en un plazo máximo de 5 días desde que plantee el mismo, la comisión deberá elaborar un procedimiento en el que señale los plazos y formalidades del mismo.

7) En caso de conflictos individuales entre un trabajador y la empresa, la comisión paritaria, previa solicitud del trabajador y con su autorización expresa, hará de órgano mediador del conflicto, para lo cual tendrá que convocar reunión de la comisión paritaria dentro de un plazo de tres días hábiles desde el siguiente a la presentación del escrito.

Los dictámenes de la Comisión 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.

#### **Artículo 10.- Jornada de trabajo:**

La jornada laboral del personal a jornada completa se realizará de lunes a viernes. Los descansos de este personal serán los sábados, domingos y festivos.

Los sábados, domingos y festivos se realizará el servicio con personal contratado para este fin.

Durante la vigencia de este Convenio, la jornada laboral para el personal a jornada completa será de 35 horas semanales de trabajo efectivo, donde se incluyen 30 minutos diarios para tomar el bocadillo que computarán como tiempo de trabajo efectivo. En cualquier caso, para los trabajadores de jornada completa, la jornada anual máxima para años no bisiestos será de 1.568 horas y para años bisiestos podrá ser de 1575 horas.

La jornada laboral para el personal a jornada parcial (sábados, domingos y festivos) será de 7 horas al día de trabajo efectivo, donde se incluyen 30 minutos diarios para tomar el bocadillo que computarán como tiempo de trabajo efectivo.

La jornada laboral se realizará preferentemente de forma continuada en turno de mañana, tarde o noche.

El personal técnico y de administración tendrá jornada continuada en turno de mañana desde el 15 de junio hasta el 15 de septiembre, ambos inclusive.

#### **Artículo 11.- Prolongación de jornada:**

Al personal que realice las funciones de apertura y cierre de los cuartelillos se computará el tiempo efectivo en el desempeño de apertura y/o cierre de cuartelillos acumulándose dicho tiempo hasta completar una hora efectiva y compensándose por cada hora efectiva con una hora y media. Dichas horas podrán ser acumuladas, pudiendo el trabajador elegir entre su disfrute o abono correspondiente. Esta prolongación de jornada tendrá carácter rotativo entre todo el personal afectado.

El oficial mecánico podrá realizar la prolongación de jornada para reparar maquinaria necesaria para la reanudación o continuidad del proceso productivo según el artículo 43 del Convenio General del Sector.

#### **Artículo 12.- Horas extraordinarias:**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

Dado el carácter de servicio público de inexcusable realización a que se refiere este Convenio Colectivo, en caso de necesidad ambas partes reconocen obligatorias la realización de las siguientes horas extraordinarias:

- a) Las motivadas por catástrofes naturales o causas de fuerza mayor.
- b) Las que se realicen para cubrir ausencias imprevistas y demandas del Excmo. Ayuntamiento de Talavera de la Reina (Cabalgata de Reyes, Ferias de Mayo y Septiembre, Cortejo de Mondas, Semana Santa, periodos Navideños y limpiezas especiales por eventos locales).
- c) Trabajos en domingos, días festivos o sábados de ferias.

Cuando de forma imprevista y con carácter ineludible sea preciso trabajar un domingo, un festivo o un sábado de ferias, el trabajador podrá optar por percibir los salarios devengados o por disfrutar un descanso compensatorio. No será de aplicación este apartado a aquellos trabajadores que la empresa ha contratado a jornada parcial, específicamente para la realización del servicio en sábados, domingos y festivos.



Se eximirá de la obligatoriedad de realización de estas horas extraordinarias si hubiese voluntarios para trabajarlas. Con estos voluntarios se procederá de la siguiente manera:

a) Cada mes de diciembre se expondrán un listado en los tablones de anuncios de todos los cuartelillos para que se apunten todos aquellos trabajadores que no estén interesados en realizar horas extraordinarias durante el año siguiente.

b) Una vez confeccionado este listado, se organizará por categorías profesionales y cada grupo orden se establecerá por antigüedad. Procediendo a prestar servicios extraordinarios de forma rotativa.

c) En caso de que un trabajador, por causas no justificadas, no realice el servicio extraordinario para el cual ha sido requerido, se le anotarán las horas correspondientes como realizadas, aunque no se le abonarán. Avisándose al siguiente trabajador que le corresponda y así sucesivamente.

d) El día 5 de cada mes se entregará a los RLT un resumen de las horas extraordinarias que se ha realizado durante el mes anterior.

Las horas extraordinarias y los días festivos se abonarán al precio siguiente:

**A) Horas extraordinarias:**

Encargado día: 21,00 euros.

Capataz día: 19,00 euros.

Conductor y Oficial primera Mecánico: 16,00 euros.

Peón especialista: 15,00 euros.

Peón: 15,00 euros.

**B) Días festivos:**

Encargado Día: 143,00 euros.

Capataz Día: 130,00 euros.

Conductor y Oficial primera Mecánico: 111,00 euros.

Peón especialista: 103,00 euros.

Peón: 103,00 euros.

El día festivo se abonará completo con independencia de la jornada que se realice, no pudiendo sobrepasar la jornada establecida en el artículo 10 del presente Convenio Colectivo.

**Artículo 13.- Vacaciones:**

Las vacaciones tendrán una duración de 31 días naturales o la parte proporcional que corresponda, dependiendo de la fecha de alta en la empresa. Las vacaciones se disfrutaran en dos períodos en el periodo comprendido desde el día 1 de enero de hasta el día 6 de diciembre, ambos inclusive. Las vacaciones comenzarán siempre en día laborable, no pudiendo empezar en sábado, domingo o festivo. Las vacaciones se disfrutarán en dos períodos

Las vacaciones para el personal contratado a tiempo parcial (Sábados, Domingos y festivos) tendrán una duración de 10 días efectivos de trabajo, o en su caso, la parte proporcional que les corresponda, y se disfrutarán en dos períodos comprendidos entre el día 1 de enero de hasta el día 6 de diciembre, ambos inclusive.

El calendario vacacional será elaborado al mismo tiempo que el calendario laboral y se expondrá en los tablones de anuncios de todos los centros de trabajo de forma que todos los trabajadores conozcan sus periodos de vacaciones con al menos dos meses de antelación a su inicio. El periodo vacacional tendrá carácter rotativo para todo el personal adscrito al presente Convenio.

Los trabajadores previo acuerdo entre ellos y con comunicación a la Empresa, podrán permutar sus vacaciones siempre que reúnan los siguientes requisitos:

Tener la misma categoría profesional;

Comunicarlo por escrito 15 días antes del comienzo de sus vacaciones

Se permutará o bien todo el periodo vacacional completo o bien la primera o segunda quincena. Quedando excluido el cambio de semanas o días sueltos.

En caso de denegación de alguna permuta se estudiara en la comisión mixta paritaria

En caso de que algún trabajador en el momento que le corresponda iniciar su turno de vacaciones se encuentre en situación de baja por I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral, tras el alta se procederá a un nuevo señalamiento de periodo de disfrute.

**Artículo 14.- Días festivos:**

Todos los trabajadores, en jornada completa, afectados por el presente Convenio Colectivo disfrutarán del descanso semanal los sábados y domingos.

El día 3 de Noviembre, San Martín de Porres, se considerará festivo no recuperable a todos los efectos. Si este día coincide en sábado o domingo, se disfrutará el inmediato día laboral anterior o posterior, según acuerdo entre Empresa y RLT.

Los días 24 y 31 de Diciembre trabajará el 50% de la plantilla, cada día, de forma rotatoria, convergiendo todos los turnos en el de mañana. No obstante y debido al carácter público del servicio prestado, se designará un retén para el turno de tarde formada por conductor o peón especializado y un peón, con la finalidad de atender posibles avisos de policía, bomberos y/o protección civil.

Los trabajadores que preste trabajo efectivo estos días, disfrutarán de un día de descanso compensatorio dentro del año siguiente en concepto de asuntos propios, debiendo existir acuerdo con la empresa para determinar el día de su disfrute



No obstante si por requerimiento del Excmo. Ayuntamiento de Talavera de la Reina, fuera necesario incrementar los servicios de los días 24 y 31 de diciembre, estos se reforzaran con personal voluntario y tendrán la consideración de trabajos extraordinarios abonándose en la cuantía establecida en el artículo 12 "Horas extras".

**Artículo 15.- Excedencias:**

Los trabajadores con un año de servicio en la Empresa podrán solicitar la excedencia voluntaria por un periodo igual o superior a cuatro meses e igual o inferior a cinco años.

En el supuesto de que el periodo solicitado fuera inferior al máximo permitido, la excedencia podrá prorrogarse con la sola condición de comunicarlo por escrito con un mes de antelación a la finalización del periodo inicial solicitado. Dicha prórroga deberá ser igual o superior a cuatro meses y como máximo el tiempo que reste hasta los 5 años de tiempo máximo de excedencia.

Para poder solicitar un nuevo periodo de excedencia el trabajador deberá cumplir un periodo mínimo de un año de trabajo efectivo en la Empresa.

Las peticiones de excedencia quedarán resueltas por la Empresa en un plazo de 15 días hábiles a contar desde la comunicación de dicha petición.

Al finalizar el período de excedencia, el trabajador se incorporará de forma inmediata al puesto de trabajo que ocupa al inicio de la excedencia, siempre y cuando cumpla con el requisito de comunicar, por escrito, con mes de antelación a la finalización de la excedencia, su intención de reincorporarse a su puesto de trabajo.

En lo no contemplado en este artículo se estará a lo dispuesto por el E.T. y demás legislación vigente.

**Artículo 16.- Estabilidad laboral:**

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo cuando existan vacantes se procederá de la siguiente manera:

La Comisión Mixta Paritaria será informada por la empresa de la necesidad de suplir vacantes temporales, tales como excedencias, bajas superiores a dos meses, o toda vacante temporal sin una duración prevista de más de dos meses, si es de peón de fin de semana, el trabajador se elegirá de entre personal ajeno a la empresa, si es de superior categoría optarán los trabajadores de la empresa de categoría o jornada inferior, de acuerdo con el principio de que cobrarán de acuerdo al puesto y jornada realmente desempeñada. Si no existiese trabajador que reúna los requisitos para el desempeño del puesto de trabajo se ira descendiendo a las categoría o jornadas inferiores, o se recurrirá a personal ajeno a la empresa. Para puestos de trabajo que requieran conocimientos específicos será necesario acreditar que se tienen los conocimientos y destrezas exigidas.

El colectivo de Jornada Parcial tendrá el derecho preferente a cubrir cualquier vacante que se produzca en la categoría profesional de peón bien sea por fallecimiento, jubilación ordinaria, bajas, despidos, ampliaciones de servicios, jubilación anticipada sin contrato de relevo, etcétera.

En la jubilación anticipada a los 64 años, o parcial, conforme a la legislación vigente se contratará al relevista inscrito en el INEN, como demandante de empleo, Hasta que se produzca la jubilación definitiva del trabajador/as sustituido/a. A la edad de la jubilación total, fecha en la que se producirá la vacante, el relevista tendrá derecho preferente, siempre y cuando su trayectoria profesional así lo aconseje, a consideración de la Comisión Paritaria a cubrir la vacante que quedará libre en jornada parcial.

La realización de horas complementarias debe figurar en los contratos de trabajo o pacto establecido al efecto. En caso que se pacte la realización de las mismas, el porcentaje de las mismas no podrá exceder del 60 por 100 de la jornada ordinaria contratada. El salario por hora complementaria será igual al de la hora ordinaria de trabajo.

El trabajador conocerá la realización de las horas complementarias con una antelación mínima de 24 horas.

Los trabajadores con contratos de tiempo parcial con jornada inferior a las diez horas semanales en cómputo anual no podrán realizar horas complementarias.

Horas complementarias voluntarias. La empresa podrá ofrecer a los trabajadores con un contrato a tiempo parcial indefinido con jornada superior a diez horas semanales la posibilidad de realizar horas complementarias voluntarias hasta un máximo del 30% de sus horas ordinarias. Estas horas serán de carácter voluntario para el trabajador, por lo que su negativa a realizarlas no podrá ser sancionada, no computando las mismas para el límite establecido en el apartado 2 de este artículo. El precio de la hora complementaria voluntaria será igual al de la hora complementaria.

En todo caso, la suma de las horas ordinarias, complementarias y complementarias voluntarias no podrá exceder de límite legal del trabajo a tiempo parcial establecido legalmente.

Para la elección de los trabajadores, que dentro de una categoría realicen funciones que requieran mayor grado de especialización la Comisión Paritaria establecerá un sistema que garantice el principio de equidad, de manera que se valore la formación, la trayectoria profesional y la antigüedad.

A partir de la firma del presente convenio colectivo las asignaciones para cambios de turnos de trabajo de trabajadores/as, la Empresa requerirá voluntarios/as y si no los/as hubiera dicha asignación se realizará de forma debidamente motivada por parte de la empresa, debiendo tener en cuenta que para el cambio, y si no hay otras razones deberá optarse por el trabajador/a con menos antigüedad en la empresa.

La Empresa se compromete a partir de la fecha de firma del presente convenio colectivo a no contratar a ningún trabajador/a que tenga otro trabajo, siempre y cuando sea posible.

**Artículo 17.- Adaptación al puesto de trabajo:**

Cuando como consecuencia de un hecho ajeno al trabajador que presta su servicio con un vehículo propiedad de la Empresa, le fuera retirado el permiso de conducir, se le asignará a otro puesto de trabajo dentro de la Empresa y se le respetarán sus percepciones económicas durante el tiempo que dure la retirada del permiso de conducir, salvo cuando en dicha retirada concurren circunstancias de imprudencia temeraria, mala fe, embriaguez y/o exceso de velocidad.

En caso de que la retirada del permiso de conducir del trabajador se produzca con su vehículo particular, y siempre que no concurren las circunstancias mencionadas en el apartado anterior, la Empresa se compromete a adecuarlo a otro puesto de trabajo en las condiciones laborales retributivas del nuevo puesto.

Asimismo, los primeros 30 días de privación del carné, se aplicarán al período de vacaciones reglamentarias o al período proporcional de las mismas a conveniencia del afectado.

Se aplicaran los dos apartados anteriores de este artículo a todo trabajador que habitualmente lleve un vehículo de la Empresa sea cual fuere su categoría.

La Empresa se hará cargo, abonando su importe, de todas las multas o sanciones administrativas que sean impuestas al personal acogido al presente Convenio, como consecuencia del cumplimiento de una orden de trabajo o por la orden de realizar un recorrido fijado con un vehículo propiedad de la Empresa. Siempre y cuando no concurren las mencionadas circunstancias de imprudencia temeraria, mala fe, embriaguez y/o exceso de velocidad.

Asimismo en el caso de que se produzca un accidente con un vehículo propiedad de la Empresa durante la jornada laboral, siempre y cuando no concurren las circunstancias ya mencionadas, la Empresa se hará cargo de todas las responsabilidades económicas que se deriven del mencionado accidente.

Por último, en aquellos casos en los que el trabajador que no obtuviera la renovación de su permiso de conducir, fuese declarado no apto para la conducción por la autoridad administrativa competente y/o fuese declarado no apto para la conducción como consecuencia de un reconocimiento médico, será ocupado por la Empresa en un nuevo puesto de trabajo, percibiendo el salario establecido para la nueva categoría.

**Artículo 18.- Retención y prisión del trabajador:**

En el caso de que un trabajador sufra detención o prisión preventiva o definitiva, bien de carácter judicial y/o impuesta como sustitutiva del impago de servicios administrativos, la Empresa podrá darle de baja a todos los efectos de su plantilla y de la Seguridad Social, desde que se produzca la falta al trabajo por dicha causa.

Sin embargo, siempre que el tiempo de privación de libertad no exceda de un año, la Empresa se obliga a readmitir al trabajador en la jornada a la cual estuviera adscrito, con la categoría laboral de peón y manteniendo la antigüedad que tuviera en el momento de ingresar en prisión.

Para ejercitar este derecho, el trabajador tendrá que incorporarse a la Empresa dentro del mes siguiente a su puesta en libertad, percibiendo las retribuciones correspondientes desde el día de la incorporación al trabajo.

Lo establecido no será de aplicación cuando la prisión o detención tenga su causa en la comisión de delitos contra la Empresa, por delitos de violencia familiar o de género y/o por delitos contra la integridad física.

**Artículo 19.- Promociones y ascensos:**

Los puestos de Jefe de Servicios, Técnicos, Mandos Intermedios (Encargado General, Encargado, Capataz y Jefe de Taller) y Jefe de administración se consideran personal de confianza de la Empresa y por tanto su designación corresponderá únicamente a la misma.

Para vacantes que no impliquen mando alguno o tareas de especial confianza, se procederá a convocar un examen y/o concurso entre el personal de la plantilla fija de la siguiente forma.

La existencia de estas vacantes se comunicará debidamente al Comité de Empresa, y se les dará publicidad durante un plazo de 15 días naturales en los tablones de anuncios de todos los centros de trabajo. Podrá participar en las pruebas todo el personal fijo de la plantilla, con un mínimo de un año de antigüedad dentro de cada categoría profesional que esté desarrollando en esos momentos. Una vez finalizado el tiempo de anuncio se procederá a convocar las pruebas en un plazo no superior a 15 días.

Para la categoría profesional de Capataz la Empresa buscará el candidato idóneo entre la plantilla de la Empresa.

Para el resto de categorías profesionales las promociones y ascensos se realizarán mediante convocatoria de concurso.

El tribunal examinador y calificador estará formado de forma paritaria por tres representantes de la empresa y tres del Comité de Empresa. La elaboración de las pruebas que serán eminentemente prácticas, las realizará el tribunal examinador y calificador dos horas antes de realizar las mismas.

Para la valoración de la antigüedad y la trayectoria profesional será necesario haber superado la prueba o examen

La puntuación máxima del examen será de veinte puntos, un tercio de la puntuación total

Además de la prueba realizada computarán, la antigüedad y la trayectoria profesional, ambas por un tercio de la puntuación final.

La antigüedad computará por un máximo de 20 puntos



La trayectoria profesional computará por un máximo de 20 puntos, tanto la parte social como la parte empresarial valorarán discrecionalmente al trabajador, con una valoración del uno al diez.

Las promociones que se produzcan en estas categorías a jornada completa, se cubrirán en primer lugar con trabajadores a jornada completa de inferior categoría profesional que estén interesados en dicha promoción y que cumplan los requisitos para poder ocupar la misma, de forma tal que si el puesto a promocionar es de conductor y promociona un peón especializado, quedará otro puesto a promocionar de peón especializado, al cual podrá promocionar un peón, creándose una vacante de peón, que será cubierta por el operario más antiguo de la jornada parcial o que lleve más tiempo trabajando en la empresa.

En caso de no existir ningún trabajador contratado a jornada completa interesado en la cobertura de las promociones referidas en el punto anterior, estas serán cubiertas por trabajadores contratados a tiempo parcial, que estén interesados en dicha promoción y siempre que el trabajador reúna los requisitos necesarios para desarrollar el trabajo al cual promocionado.

Cuando se produzcan promociones en el personal contratado a tiempo parcial para efectuar trabajos en sábados, domingos y festivos en las categorías de conductor o peón especializado, dichas promociones se cubrirán con personal contratado a tiempo parcial siguiendo el procedimiento anteriormente establecido.

No existirá periodo de prueba para los trabajadores que anteriormente hayan realizado esas funciones.

**Artículo 20.- Trabajos de categoría inferior por capacidad disminuida:**

Al trabajador que le sea declarada una incapacidad permanente parcial como consecuencia de la actividad desarrollada en la contrata, se le readmitirá en el puesto de trabajo y con la categoría que la empresa entienda más adecuada.

Si este nuevo puesto significa inferior clasificación profesional, se le mantendrá el salario de la categoría anterior hasta que por sucesivas revisiones salariales se alcance la retribución de la nueva categoría asignada.

A cualquier trabajador/a que le sea declarado una minusvalía física o se incorpore de una operación o una baja de larga duración tendrá la opción de solicitar por escrito la convocatoria de la Comisión Mixta Paritaria para estudiar su caso.

**Artículo 21.- Salud Laboral:**

En todo momento, las actuaciones del Comité irán encaminadas a dar cumplimiento a la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales y los correspondientes reglamentos de desarrollo.

Para lograr de forma eficaz estos objetivos la empresa junto con sus servicios de prevención y contando con el Comité de Seguridad y Salud Laboral realizará un análisis pormenorizado de los riesgos específicos de cada puesto y de las medidas preventivas a adoptar encaminadas a la eliminación y minoración de los riesgos existentes, revisando periódicamente la situación en función de los datos de siniestralidad, de los cambios organizativos y/o técnicos que se produzcan en cada puesto, la evaluación de riesgos deberá considerar también los riesgos psicosociales.

Igualmente se establecerá un sistema de revisiones médicas periódicas ajustadas a los riesgos específicos de cada puesto encaminada a la detección precoz de daños para la salud. De estas revisiones se pondrán en conocimiento del comité de seguridad y salud laboral datos estadísticos que permitan establecer actuaciones en materia preventiva, los datos estadísticos relativos a las revisiones médicas garantizarán en todo momento la confidencialidad de los trabajadores y trabajadoras.

Se constituirá el Comité de Seguridad y Salud Laboral constituido de forma paritaria por las Representaciones Social y Empresarial con el número de miembros que estipule la ley elegidos entre miembros del Comité de Empresa.

Este Comité se reunirá trimestralmente de forma ordinaria; y de forma extraordinaria a petición de una de las partes.

Las funciones del Comité irán encaminadas a la mejora de las condiciones de trabajo, salud y seguridad e higiene de los trabajadores.

En todo momento, las actuaciones del Comité irán encaminadas a dar cumplimiento a la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales y los correspondientes reglamentos de desarrollo.

**Artículo 22.- Contratos eventuales:**

La Empresa se compromete a mantener el mismo número de trabajadores fijos, como mínimo, más los eventuales, para la realización del Servicio según las condiciones en que a la Empresa le ha otorgado la concesión de prestación de servicio el Excmo. Ayuntamiento de Talavera de la Reina.

**Artículo 23.- Censo Laboral:**

La Empresa proporcionará al Comité de Empresa los censos debidamente actualizados de los trabajadores, con el contenido que a continuación se indica:

a) General: en el que estarán comprendidos todos los trabajadores del centro, en orden alfabético por apellidos, con la fecha de ingreso en la Empresa y la categoría de cada trabajador. Este censo se confeccionará anualmente;

b) Especial: por orden de antigüedad de cada trabajador, categoría que ostenta dentro del centro de trabajo, clave de contrato, nombre y apellidos y demás datos que deba conocer el Comité, estipulados en la Legislación vigente. Este censo se confeccionará trimestralmente.



Estos listados serán expuestos en sitios visibles en cada uno de los centros de trabajo, para conocimiento del personal, que tendrá un plazo de 30 días desde la publicación de los mismos para reclamar por escrito ante la Empresa si se considera mal encuadrado, a efectos de que se realice por la misma la oportuna corrección, estando la Empresa obligada a contestar.

**Artículo 24.- Calendario laboral y vacacional:**

La empresa, de acuerdo con los RLT, establecerá en el mes de diciembre el calendario laboral y vacacional que regirá durante el año siguiente, ambos calendarios se publicarán en los tablones de anuncio de todos los cuartelillos.

**Artículo 25.- Conceptos retributivos:**

Año 2014. La tabla salarial definitiva de 2014 será la misma de 2013 incrementándola solamente con lo dispuesto en la disposición transitoria primera

Año 2015. La tabla definitiva de 2014 se incrementara en un 1% en todos sus conceptos salariales y extrasalariales. Si el IPC. Real a 31 de diciembre de 2015 fuera superior al 1% se revisara al alza la diferencia entre ambos índices.

**Artículo 26.- Antigüedad:**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo disfrutarán como complemento personal de antigüedad un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados en la empresa, fijado en quinquenios del siete y medio por ciento (7,5%). Esta antigüedad se aplicará en el salario base mensual y en las tres pagas extraordinarias.

El importe de cada quinquenio comenzará a devengarse desde el primer día del mes en que dicha antigüedad cumpla.

**Artículo 27.- Gratificaciones extraordinarias:**

Todos los trabajadores de la Contrata percibirán en concepto de gratificaciones extraordinarias tres pagas cuya cuantía es la establecida en las tablas salariales anexas.

Estas pagas son:

a) Paga de verano: su periodo de devengo es del 1 de enero al 30 de junio del año en curso. Se abonará dentro de los últimos cinco días laborables del mes de junio.

b) Paga de Navidad: su período de devengo es del 1 de julio al 31 de diciembre del año en curso. Se abonará el día 15 de diciembre o el día hábil inmediatamente anterior si aquél no lo fuera.

c) Paga de beneficios: su período de devengo es del 1 de enero al 31 de diciembre. Se abonará dentro de los últimos cinco días laborables del mes de febrero del año siguiente al período de devengo.

**Artículo 28.- Conceptos económicos:**

La retribución de cada trabajador estará compuesta por el Salario Base y los Complementos correspondientes a cada categoría laboral, tal y como aparecen recogidos en la tabla salarial anexa.

Salario Base: es el que se especifica para cada actividad y categoría profesional en la tabla salarial anexa.

Plus especialidad: Es el que se especifica para cada actividad y categoría profesional en la tabla salarial anexa.

Plus Tóxico, Penoso, Peligroso: es el que se especifica para cada actividad y categoría profesional en la tabla salarial anexa.

Plus Transporte: es el que se especifica para cada actividad y categoría profesional en la tabla salarial anexa.

Plus Nocturnidad: los trabajadores cuya jornada laboral esté comprendida entre las 21:00 y las 06:00 horas del día siguiente, percibirán un complemento en concepto de nocturnidad, cuyo importe será el establecido en la tabla salarial anexa.

Plus funcional: todos los trabajadores con la categoría de Peón especializado, como consecuencia de esta especificidad exigida para el desarrollo de sus funciones, percibirán un plus cuyo importe es el establecido en la tabla salarial anexa.

Plus Compensación de Libranza: Todos los trabajadores contratados específicamente para sábados, domingos y festivos, cobrarán un plus de compensación cuya cuantía para cada categoría profesional es la establecida en la tabla salarial anexa.

Complemento personal: Es el que se especifica para cada actividad y categoría profesional de la tabla salarial anexa.

Apertura y cierre de cuartelillo: Para el operario que realiza las funciones que se citan en el artículo 11. Y su cuantía es la que se refleja en la firma de los conceptos con contenido salarial.

Compensación turno Partido: Para el operario que realiza su jornada de trabajo en horario de jornada partida. Y su cuantía es la que se refleja en la firma de los conceptos con contenido salarial.

**Artículo 29.- Forma de pago:**

El abono de haberes se hará efectivo, mediante transferencia bancaria, el último día laboral de cada mes. Y el recibo de salario será entregado a cada trabajador/a en su cuartelillo correspondiente.

**Artículo 30.- Anticipos quincenales:**

Voluntariamente todo trabajador tendrá derecho a anticipos quincenales. En caso de solicitar este anticipo, se percibirá antes del día 15 de cada mes a cuenta de la mensualidad, con una cuantía máxima del 90% del salario devengado.

**Artículo 31.- Anticipos reintegrables:**

El personal fijo con más de seis meses de antigüedad en la Empresa, podrá solicitar un préstamo en concepto de anticipo reintegrable, de hasta 1200 euros.

La amortización de dicho anticipo se efectuará en un periodo máximo de 22 meses, salvo que sea previsible la finalización laboral con anterioridad a dicho plazo. La amortización se iniciará al mes siguiente de la concesión del préstamo.

Los anticipos se concederán por riguroso orden de solicitud, la concesión se decidirá por los RLT y la Empresa. En caso de concesión unilateral por parte de la Empresa, la cantidad entregada, no se computará en el fondo de préstamos.

El trabajador solicitante de un anticipo, no podrá solicitar otro en tanto no esté el anterior totalmente amortizado.

La empresa pondrá a disposición del fondo la cantidad de 12.000 euros.

En caso de situaciones especiales, con la acreditación pertinente, se podrá modificar el plazo de amortización, y la cuantía del anticipo, mediante acuerdo entre los RLT y la Empresa.

**Artículo 32.- Fondo social:**

Todo trabajador fijo que lleve un año o más prestando servicio en la Empresa podrá solicitar las siguientes ayudas económicas, previa presentación de la factura correspondiente según las causas que se detallan a continuación:

a) Complemento económico a la educación especial de hijos del trabajador con minusvalías físicas o psíquicas, a partir del 33% de grado de disminución, por importe mensual de 61,00 euros.

b) Complemento económico anual a los gastos por las siguientes contingencias personales del trabajador:

- Gafas graduadas: 100,00 euros

- Sonotones: 125,00 euros

- Prótesis extremidades superiores: 210,00 euros.

- Prótesis extremidades inferiores: 255,00 euros.

- Reconstrucción dental (prótesis dental, empastes, extracciones, etc...): 220,00 euros.

Estas cantidades, con el límite de una al año, se considerarán máximas, si el importe de la factura fuera menor, ésta se abonará íntegramente.

El abono de estas cantidades se efectuará tras la presentación de factura a nombre del pagador y con previa prescripción facultativa.

**Artículo 33.- Complemento por enfermedad o accidente:**

Los trabajadores cuando pasen a la situación de IT por enfermedad común o accidente laboral u hospitalización de la Seguridad Social, tendrán derecho a percibir un importe igual al 100% del salario desde el primer día.

**Artículo 34.- Prendas de trabajo:**

Jornada completa:

a) Invierno: Una anorak cada dos años; unas botas de agua cada dos años; un forro polar o chaquetilla cada dos años; una Botas de seguridad cada dos años; un traje de agua cada año; una gorra cada año; dos camisas cada año; dos pantalones cada año.

b) Verano: Un Chaleco cada año; unos Zapatos de seguridad cada dos años; una gorra cada año; dos camisas cada año; dos pantalones cada año.

Jornada parcial:

a) Invierno: Una anorak cada tres años; una botas de agua cada tres años; un forro polar o chaquetilla cada tres años; una botas de seguridad cada dos años; un traje de agua cada dos años; una gorra cada dos años; una camisa cada año; un pantalón cada año.

b) Verano: Un Chaleco cada dos años; un zapatos de seguridad cada dos años; una gorra cada dos años; una camisas cada año; un pantalones cada año.

Se entregará un mono, anualmente, a los conductores, peones especializados y peones de brigada. Cuatro monos y unas botas de seguridad para el oficial mecánico.

La ropa de invierno se entregara del 1 al 15 de octubre y la de verano del 1 al 15 de mayo.

Se entregara asimismo, a cada trabajador, una toalla anual y los guantes necesarios.

Si alguna de las prendas, antes referidas, resultase deteriorada o inservible antes de la terminación del periodo para la entrega del nuevo material, será reemplazada por otra nueva. La ropa de trabajo será de uso exclusivo para la prestación del trabajo diario.

El Comité de seguridad y salud podrá acordar por mayoría de ambas partes la modificación de las prendas de trabajo a entregar, o de su frecuencia, así como las normas de sustitución de prendas de trabajo o EPI's.

**Artículo 35.- Revisión médica:**

La Empresa efectuará los reconocimientos médicos específicos necesarios dentro de la disciplina relativa a la Vigilancia de la Salud, con la participación de los Delegados de Prevención, y de acuerdo con las estipulaciones establecidas en la LPRL y RD 39/1997 de 17 de enero.

Los resultados de estos reconocimientos médicos serán entregados de forma confidencial a los trabajadores en el menor plazo posible.



La Empresa se compromete a que los reconocimientos médicos serán realizados antes del 30 de abril del año en curso.

También se harán campañas de vacunación voluntaria de:

Vacunación contra la Gripe. Se realizará en el tiempo fijado por la sanidad pública para esta campaña.

Vacunación contra el Tétanos. Vacunación contra la Hepatitis B.

**Artículo 36.- Jubilación:**

Se establece, como la edad de jubilación ordinaria obligatoria edad señalada por ley No obstante todos los trabajadores podrán acogerse a la jubilación anticipada voluntaria, siempre y cuando reúnan los requisitos legales para ello.

**Artículo 37.- Jubilación anticipada antes de la edad de jubilación, actual a los sesenta y cuatro años de edad:**

De conformidad a lo establecido legalmente, podrá solicitarse la jubilación a los 64 años de edad, obligándose la empresa, si así se dispone legalmente, a sustituir al trabajador/a que se jubile por otro/a en las condiciones previstas.

En caso de modificación legislativa se entenderán modificados la edad señalada en este artículo a la edad señalada por ley.

**Artículo 38.- Jubilación parcial anticipada:**

La Empresa posibilitará el acceso a la jubilación parcial a aquellos trabajadores con la edad señalada legalmente, que voluntariamente, lo soliciten y reúnan los requisitos legalmente establecidos. Todo ello hasta su acceso a la jubilación ordinaria que será obligatoria, los porcentajes señalados de jubilación parcial será siempre del 85% en caso de que lo permita la legislación vigente, de no admitirlo se debe entender que el porcentaje es el mayor permitido por la ley.

El trabajador jubilado parcial y el trabajador relevista se sujetarán, asimismo, a las condiciones establecidas en el presente acuerdo, y consecuentemente, al cumplimiento de las condiciones de trabajo acordadas hasta la terminación del periodo de vigencia del contrato de relevo y de la jubilación parcial.

Concesión de la jubilación parcial anticipada: aquellos trabajadores que deseen acogerse a la jubilación parcial, deberán solicitarlo a la Dirección de la Empresa y simultáneamente, a la entidad gestora correspondiente.

La solicitud a la entidad gestora correspondiente se hará con una antelación máxima de tres meses antes de que se produzca el requisito de edad

La empresa concederá el acceso a la jubilación parcial, a la mayor brevedad posible, después de realizados todos los trámites necesarios para cubrir el puesto vacante.

La reducción de jornada de trabajo del jubilado parcial será del 85% o el mayor permitido por la ley de su jornada convencional.

Cuando la ley y la equivalencia de bases de regulación lo permitan, se contratará para la vacante del jubilado parcial a trabajador de una especialidad inferior, siendo cubierta la especialidad superior con lo previsto en el Convenio para la promoción profesional.

Compromisos de jubilación parcial: el trabajador jubilado parcial percibirá el 15% o el mímimo legal permitido de la Base Reguladora Real Anual (BRRRA) de los últimos doce meses trabajados, en los que están incluidas las prorratas de pagas extras y demás complementos del Convenio, devengándose en doce mensualidades. La BRRRA se actualizará cada año con ocasión de las actualizaciones salariales marcadas en el Convenio Colectivo vigente.

Las ayudas sociales, artículo 32, 34, 35 y 36 del Convenio Colectivo vigente, se realizarán como si el trabajador jubilado estuviera en jornada completa.

El trabajador jubilado parcial está obligado a comunicar a la Empresa cualquier cambio de situación, bien a jubilación total, bien a pensión de incapacidad o cualquier otra que se produzca.

El personal en situación de jubilación parcial no podrá acceder a las promociones internas que la Empresa convoque.

La jornada anual del jubilado parcial será del 15% o el mímimo legal permitido de la jornada completa, distribuida en las correspondientes jornadas de trabajo efectivo.

La jornada de trabajo del 15% o el mímimo legal permitido del jubilado parcial correspondiente al primer periodo anual podrá realizarse a continuación de la concesión de la jubilación parcial.

La distribución de las horas de jornada real, indicada en el citado artículo 10 del presente Convenio, de los jubilados parciales, se hará de forma acumulada y a lo largo de los meses con periodo de vacaciones (de julio a octubre), sin descartar la posibilidad de acuerdo con el trabajador jubilado parcial para distribuir las horas de jornada real fuera del período vacacional.

El jubilado parcial solo tiene derecho a una entrega de ropa del vestuario, indicada en el artículo 34 del Convenio Colectivo vigente, en todo el período de jubilación parcial, salvo en los casos donde se cambie el período de distribución de las horas de jornada real (vacacional o no vacacional) por acuerdo entre ambas partes, donde tendrá derecho a otra entrega de ropa ajustada al nuevo período de trabajo. Lo mismo se aplicará en otros casos excepcionales.

Contrato de Relevo: la duración del contrato de relevo será igual a la del tiempo que falta al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación.

La jornada de trabajo del trabajador relevista será como mínimo del 85% o el mayor permitido por la ley de la jornada establecida en el Convenio Colectivo vigente para su categoría.



El trabajador con contrato de relevo percibirá su retribución en la misma proporción a la jornada laboral realizada.

Las percepciones de los trabajadores a tiempo parcial serán proporcionales a las de un trabajador en las mismas funciones y categoría a jornada completa.

El trabajo o servicio a realizar por el relevista se determinará en función de las necesidades de los servicios en el momento que se aplique esta modalidad contractual.

En la obligación que tiene la Empresa de contratación del relevista, este no tendrá necesariamente que realizar las mismas funciones que el jubilado parcial.

En todo lo referente a jubilación parcial se estará al acuerdo de 18 de marzo de 2013, suscrito por la empresa y la representación legal de los trabajadores de Talavera de la Reina

#### **Artículo 39.- Póliza de accidentes:**

En caso de accidente tanto laboral como no laboral, o enfermedad profesional como consecuencia de la actividad desarrollada en el ámbito de este Convenio Colectivo de la que se derive muerte, incapacidad laboral permanente absoluta o gran invalidez para cualquier actividad laboral, el trabajador o sus herederos legales percibirán de la empresa adjudicataria o de su compañía aseguradora en concepto de indemnización, independientemente de las prestaciones que por este motivo pudieran corresponder, la cuantía de 53.000 euros, este importe será aplicable desde el uno de enero de 2015, siendo hasta el 31 de diciembre de 2014 la cantidad prevista en el anterior Convenio.

#### **Artículo 40.- Permisos retribuidos:**

Por matrimonio: Diecisiete días naturales, tras la celebración del acto matrimonial.

Por matrimonio de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, sobrinos y/o sobrinos políticos: Un día natural si es en la misma localidad, ampliable a dos días si es necesario desplazarse a más de 100 kms de Talavera de la Reina.

Por fallecimiento de los familiares que se citan en el apartado anterior: Dos días naturales ampliables a 4 días naturales si es necesario desplazarse a distinta provincia. Por fallecimientos de familiares de primer grado se amplía hasta cuatro días.

Por enfermedad grave o intervención quirúrgica de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, sobrinos y/o sobrinos políticos: Tres días naturales si en la misma localidad, ampliable a cinco días naturales si es necesario desplazarse a distinta provincia.

Por nacimiento, adopción o acogimiento de hijo: Tres días naturales si es en la misma localidad, ampliable a cinco días naturales si concurre gravedad o es necesario desplazarse a distinta provincia.

Por traslado del domicilio del trabajador: Dos días naturales.

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

Por el tiempo necesario que precise el trabajador para acudir a exámenes en centros oficiales de formación académica y profesional sin sobrepasar el conjunto de ocho días naturales al año.

Por el tiempo indispensable para acudir a consulta médica de la Seguridad Social, lo que acreditará siempre mediante el correspondiente justificante firmado por el facultativo correspondiente.

Permiso por lactancia de un hijo menor de doce meses: Se tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones. La mujer, por propia voluntad, podrá optar por unificar todo el permiso por lactancia y disfrutarlo a continuación de la baja médica por maternidad. En caso de parto múltiple, este permiso se multiplicará por el número de hijos. En lo no dispuesto en este apartado se estará a lo marcado por la Ley 39/99 de 5 de noviembre (Ley sobre la Conciliación de la vida familiar y laboral).

Por asuntos personales, siempre y cuando se solicite con una semana de antelación y no coincidan más del 5% de la plantilla total en el mismo día. Las solicitudes se atenderán por orden de presentación. Y en ningún caso el disfrute de estos días pasará del 31 de diciembre del año en curso. Se dispondrán de 4 días.

En caso de fallecimiento de un familiar de tercer grado el trabajador podrá solicitar un día de asuntos propios que le será concedido, en caso de haber agotado los del año en curso se le deberá conceder uno del año siguiente.

#### **Artículo 41.- Licencias sin sueldo:**

La empresa teniendo en cuenta las necesidades del servicio, deberá conceder hasta quince días no retribuidos al año, a todos los trabajadores que lo soliciten por cuestiones familiares, sociales, de estudio, etc. Asimismo en situaciones especiales este plazo se podrá ampliar a un máximo de treinta días.

#### **Artículo 42.- Formación profesional:**

Siendo la formación un instrumento fundamental para la profesionalización del personal y la mejora de los servicios, la Empresa garantizará que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada, debiendo estar centrado específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador.

Para ello la Empresa promoverá la formación del personal a su cargo, identificando las necesidades de formación del personal.

#### **Artículo 43.- Comité de Empresa:**

Es el órgano representativo de los trabajadores, teniendo como fundamental función la defensa de los intereses de estos, así como la negociación y representación de los trabajadores ante la Empresa y



en su caso ante las Administraciones Públicas, siendo sus competencias las señaladas en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas aplicables al Comité.

El Comité elegirá entre sus miembros un Presidente y un Secretario, remitiéndolo a la autoridad laboral y a la Empresa.

Para el mejor cumplimiento de sus funciones se reunirá cada vez que sea necesario con los Representantes de la Empresa, corriendo a cargo de la Empresa las horas dedicadas a estas reuniones.

A partir de la firma del presente Convenio Colectivo todos los delegados de personal dispondrán de un crédito horario para asuntos sindicales de 21 horas mensuales por delegado de personal, que en ningún caso serán acumulables de un mes para otro. Sin embargo, entre ellos, los delegados si podrán cederse total o parcialmente el crédito horario.

Para el resto de supuestos no contemplados en este artículo es estará a lo marcado por la legislación vigente.

#### **Artículo 44.- Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.**

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

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

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

- Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.

- En materia de contratación, se promoverá el que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado en el Grupo Profesional de que se trate.

- Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro género.

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

#### **Artículo 45 -. Acoso en el trabajo.**

Todo los trabajadores de CESPALAVERA DE LA REINA deben el respeto a la legalidad, a la integridad ética y a los Derechos Humanos, y al amparo de las directivas del Parlamento y el Consejo de la Unión Europea relativas a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, y según también se recoge en la Ley Orgánica 3/2007 del Estado Español del 22 de Marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y para la más eficaz protección de los empleados ante presuntas situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el entorno de trabajo, se hace necesario adoptar un protocolo de actuación, al objeto de investigar las denuncias y tomar las medidas correspondientes, si procediera.

Es por lo anterior que es de aplicación el Protocolo para la Prevención del Acoso Laboral, Sexual y/o por razón de sexo del Grupo Ferrovial, o el documento que lo sustituya.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. Economía del lenguaje**

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

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. Adaptación del Sistema de Clasificación Profesional a Grupos Profesionales.**

Conforme a lo establecido en la disposición adicional novena del Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medida urgentes para la reforma del mercado laboral, en el plazo de un año desde su entrada en vigor los convenios colectivos deberán adaptar sus sistema de clasificación profesional al nuevo marco jurídico previsto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

A tal fin, y de manera automática con la suscripción del presente convenio colectivo se realizará, en base a las referidas exigencias normativas, la adscripción de los trabajadores del anterior sistema de clasificación por Grupos Profesionales y Categorías Profesionales al nuevo basado en Grupos Profesionales, áreas funcionales y especialidades profesionales, de la siguiente manera:

1.- Las antiguas categorías de Jefe de Servicio y Técnico de Explotación pasarán a ser consideradas como áreas funcionales y/o especialidades profesionales del Grupo Profesional de Grupo de Técnico.

2.- Las antiguas categorías de Encargado General y Capataz pasarán a ser consideradas como áreas funcionales y/o especialidades profesionales del Grupo Profesional de Mandos Intermedios.



3.- Las antiguas categorías de Oficial primera Administrativo, Auxiliar Administrativo, pasarán a ser consideradas como áreas funcionales y/o especialidades profesionales del grupo profesional de administrativos.

4.- Las antiguas categorías de Conductor, Peón Especializado, Peón de Limpieza Viaria, Oficial de 19 mecánico pasarán a ser consideradas como áreas funcionales y/o especialidades profesionales del Grupo Profesional de Operarios.

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Al mes de la firma del convenio la empresa abonará, en concepto de complemento, un pago de 520 € a los trabajadores de jornada completa y de 260€ a los trabajadores de jornada parcial. Este complemento está justificado como un único pago.

Este complemento que formará parte de las retribuciones del año 2015 será no absorbible, no consolidable y no acumulable, y se devengará en proporción a los días de alta en el código de cuenta de cotización de CESPA Talavera de la Reina durante 2014.

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

Si en el transcurso del vigente convenio colectivo el excelentísimo Ayuntamiento de Talavera de la Reina restableciera la reducción del canon de forma completa o parcial modificado en junta de gobierno local con fecha 1 de Mayo de 2012. La Empresa estará obligada a reunirse con el Comité de Empresa para restablecer el acuerdo de forma completa o parcialmente firmado por ambas partes el día 11 de Mayo de 2011.

#### DISPOSICIÓN FINAL

En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector y demás disposiciones de general aplicación, y en cualquier caso, el más favorable a los trabajadores.

#### ANEXO I

#### TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS DEL PERSONAL DE CESPA, S.A. TALAVERA DE LA REINA. AÑO 2015 JORNADA COMPLETA

CATEGORIA	Salario Base	Plus Tóxico, Penoso y Peligroso	Plus Nocturno	Plus Funcional	Plus Transporte	Plus Especialidad	Complemento Personal	Paga Verano y Navidad	Paga Beneficios	Total Anual
Jefe de Servicio	1.395,72	0,00	0,00	407,55	188,66	0,00	61,21	1.659,78	1.659,78	29.616,82
Técnico de Explotación	1.222,51	0,00	0,00	110,87	141,95	0,00	61,21	1.520,63	1.520,63	23.000,30
Oficial 1º Administrativo	1.188,11	0,00	0,00	0,00	137,96	0,00	61,21	1.030,71	1.030,71	19.739,40
Encargado	1.205,89	399,03	0,00	0,00	173,99	0,00	61,21	1.304,83	1.304,83	25.995,95
Capataz día	989,43	293,13	0,00	197,20	137,94	30,60	61,21	1.002,76	1.002,76	23.522,25
Oficial 1º Mecánico	891,57	265,92	0,00	0,00	137,75	33,57	61,21	973,21	973,21	19.599,74
Conductor día	891,57	265,92	0,00	0,00	137,75	33,57	61,21	973,21	973,21	19.599,74
Conductor noche	891,57	265,92	227,91	0,00	137,75	33,57	61,21	973,21	973,21	22.106,68
Peón especialista día	707,74	210,89	0,00	133,30	137,75	38,62	61,21	892,53	892,53	18.151,59
Peón especialista noche	707,74	210,89	180,90	133,30	137,75	38,62	61,21	892,53	892,53	20.141,46
Peón día	707,74	210,89	0,00	0,00	137,75	44,87	61,21	790,55	790,55	16.321,01
Peón noche	707,74	210,89	180,90	0,00	137,75	44,87	61,21	790,55	790,55	18.310,88
Múltiplos	12	12	11	12	12	12	12	2	1	

#### JORNADA PARCIAL

Categoría	Salario Base	Plus Tóxico, Penoso y Peligroso	Plus Nocturno	Plus Funcional	Compensación Libranza	Plus Transporte	Plus Convenio	Complemento personal	Prorratio pagas extras	Total Anual
Capataz día	32,97	9,78	0,00	6,57	30,88	4,60	1,01	2,04	8,25	11.337,27
Conductor día	29,72	8,86	0,00	0,00	26,37	4,60	1,12	2,04	7,99	9.523,83
Conductor noche	29,72	8,86	7,60	0,00	26,37	4,60	1,12	2,04	8,00	10.420,91
Peón especialista día	23,59	7,02	0,00	4,44	24,36	4,60	1,28	2,04	7,34	8.811,63
Peón especialista noche	23,59	7,02	6,03	4,44	24,36	4,60	1,28	2,04	7,34	9.523,14
Peón día	23,59	7,02	0,00	0,00	21,77	4,60	1,50	2,04	6,50	7.906,94
Peón noche	23,59	7,02	6,03	0,00	21,77	4,60	1,50	2,04	6,50	8.616,45

Artículo 11.- Apertura y cierre de cuartillos

a) Jornada Completa (euros/mes)	169,63 €
b) Jornada Parcial (euros/mes)	74,52 €
Compensación turno partido (solo personal Jornada Completa)	94,55 €