



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA

Bailén, 7 - Entresuelo - Dptos. 2, 3 y 4 -48003 BILBAO

Tfº - Fax: 94-416.95.40

cgtbilbao@cgt-lkn.org

[www.cgt-lkn.org/bizkaia](http://www.cgt-lkn.org/bizkaia)

CAPÍTULO I NORMAS GENERALES. CAPÍTULO II. CONDICIONES DE TRABAJO. CAPÍTULO III. CONDICIONES ECONÓMICAS. CAPÍTULO IV. MEJORAS SOCIALES. CAPÍTULO V. GARANTÍAS SINDICALES.

DISPOSICIÓN ADICIONAL I.

ANEXO I.

ANEXO II.

ANEXO III.

Resolución de la Delegada Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Bizkaia del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa Cespa, S. A. - R. S. U. Ayuntamiento de Santurtzi (código de convenio número 48006631012009).

Antecedentes.

Primero: Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el convenio citado, suscrito por la dirección y el comité de empresa.

Fundamentos de derecho.

Primero: La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo («B. O. E. » de 29 de marzo de 1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril («B. O. P. V. » de 24 de abril de 2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, en relación con

el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («B. O. P. V.» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («B. O. E.» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo: El convenio ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO:

Primero: Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 9 de mayo de 2013. –La Delegada Territorial de Bizkaia, Iciar González Carrasco.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA Cespa, S.A. PARA EL CENTRO DE TRABAJO DE SANTURTZI.

## CAPÍTULO I NORMAS GENERALES.

Artículo 1. –Ámbito de aplicación.

El presente Convenio será de aplicación al personal operativo de Cespa S.A., adscrito a los Servicios de Limpieza Viaria y Recogida de Residuos que se realizan al ilustre Ayuntamiento de Santurtzi.

Artículo 2. –Vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor a partir del día de su firma. No obstante, sus efectos económicos y ámbito de aplicación se retrotraerán al 1 de enero de 2012.

Artículo 3. –Duración.

La duración del presente Convenio será de cuatro años, finalizando el 31 de diciembre de 2015, quedando denunciado automáticamente dentro de los tres últimos meses a su vencimiento. El convenio ampliará la ultractividad establecida en el artículo 86 del ET, en seis meses más.

Artículo 4. –Garantía salarial.

Se respetarán las condiciones personales que en conjunto anual excedan de las condiciones establecidas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

#### Artículo 5. –Compensación y absorción.

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

Los aumentos de retribuciones u otras mejoras en las condiciones laborales que puedan producirse en el futuro, por disposiciones legales de general aplicación, así como por Convenios Colectivos o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones o las nuevas condiciones laborales en cómputo anual, superen las aquí pactadas; en caso contrario, serán compensadas y absorbidas por estas últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones que quedan pactadas.

#### Artículo 6. –Interpretación y aplicación del convenio.

Ambas partes convienen que cualquier duda o divergencia que pueda surgir, sobre la interpretación o aplicación de este Convenio, sea sometida, antes de establecerse reclamación ante los órganos competentes, a informe de la Comisión Mixta Paritaria.

La Comisión Mixta Paritaria del Convenio deberá emitir su informe en un plazo máximo de 15 días, a contar desde el día siguiente en que hubiese sido solicitado.

Las funciones y actividades de la Comisión Mixta Paritaria del Convenio no obstruirán en ningún caso el libre acceso a la jurisdicción administrativa y contenciosa previstas en la Ley.

La Comisión Mixta Paritaria de este Convenio Colectivo estará compuesta por un número igual de representantes de la parte económica y del personal, siendo nombrados estos últimos por el [Comité de Empresa](#), con un número de un miembro de cada Sindicato con representación en la Empresa.

De conformidad con 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 las condiciones de trabajo de carácter colectivo, una vez finalizado el período de consultas previas sin acuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Mixta 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 de 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 los mecanismos de solución de conflictos, acudiendo a aquellos órganos de mediación, arbitraje y conciliación que se encuentran regulados en los Acuerdos sobre solución autónoma de conflictos (sistema extrajudicial) vigentes.

## Artículo 7. -Subrogación.

De acuerdo con lo preceptuado en los artículos 49 a 53, ambos inclusive, del Convenio Colectivo del sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y limpieza y Conservación de Alcantarillado, en caso de rescisión o término de los [contratos administrativos](#) existentes entre Cespa S. A. y el ilustre Ayuntamiento de Santurtzi, cuyos servicios de Limpieza Viaria y Recogida de Residuos constituyen el ámbito de aplicación del presente convenio, el personal adscrito a los mismos, será absorbido por el nuevo concesionario o, en su caso, por un organismo público, respetando éstos los derechos y obligaciones que los trabajadores hubiesen venido disfrutando en la Empresa sustituida.

## CAPÍTULO II CONDICIONES DE TRABAJO.

### Artículo 8. -Jornada de trabajo.

Para el personal afecto a los Servicios de Limpieza Viaria, Recogida domiciliaria de R. S. U., Eliminación de los mismos y Limpieza de Alcantarillado, la jornada semanal será de 35 horas.

El tiempo de trabajo se computará en su inicio, desde la salida del centro de trabajo y en su término en el momento de entrada a dicho centro de trabajo; no obstante lo anterior, los trabajadores disfrutarán de 10 minutos antes de finalizar la jornada para la guarda, preparación y mantenimiento de los útiles y herramientas de trabajo.

La distribución de la jornada será la que se indica en el cuadro horario:

#### Horario Diurno.

Lunes Martes Miércoles Jueves Viernes Sábado.

7 h 7 h 7 h 7 h 7 h (7 h).

#### Horario Nocturno.

Lunes/Martes/Miércoles/Jueves/Viernes/Sábado/.

Martes Miércoles Jueves Viernes Sábado Domingo.

7 h 7 h 7 h 7 h 7 h (7 h).

Durante la Vigencia del Convenio, el personal de tiempo completo disfrutará el sábado (horario diurno) o noche del sábado a domingo (horario nocturno) como día libre, computándose a todos los efectos como día laboral.

Por razones de servicio, criterio municipal, cambio de la zona de vertido, u otras circunstancias, la jornada podrá ser objeto de modificación mediante negociación con los representantes sindicales, dentro de los términos regulados en la normativa vigente.

El día 3 de noviembre (San Martín de Porres), patrono de estos servicios y festivo en el sector se disfrutará como día de libre disposición a lo largo del año natural, no pudiendo coincidir en el

disfrute de ese día más del 25% de la plantilla por categoría y turno. Los trabajadores solicitarán por escrito a la Empresa con al menos una semana de antelación al día que deseen disfrutar. El trabajador que este contratado para trabajar los festivos, deberá de prestar servicio el día que el trabajador de tiempo completo que habitualmente preste el mismo servicio, haga uso del disfrute de ese día.

Se considerarán días no laborables el 24 y el 31 de diciembre.

Los días 25 de Diciembre y 1 de Enero se realizarán los servicios con personal contratado a tiempo parcial para las labores en jornadas festivas, acordando entre la Empresa y el [Comité de Empresa](#) el horario de inicio de la jornada de estos dos días.

El personal afecto a este Convenio que realice una jornada continuada de trabajo superior a 6 horas, disfrutará de un descanso intermedio de 30 minutos, que se considerará como tiempo efectivamente trabajado.

La distribución de la jornada es la ya especificada en el cuadro superior y los horarios de trabajo son los que se indican a continuación.

- Turno de Mañana: Lunes a Sábado: De 6:00 h a 13:00 h.
- Turno de Noche: Lunes a Sábado: De 22:00 h a 5:00 h.
- Turno de Tarde: Lunes a Viernes: De 13:00 h a 20:00 h.
- Sábados: De 14:00 a 17:00 h.

Artículo 9.-Descanso dominical y fiestas.

Como norma general, el personal de tiempo completo afectado por el presente Convenio, realizará su descanso semanal en Domingo. No obstante lo especificado anteriormente, supuesto que el personal se encuentra afecto a un servicio público de inexcusable ejecución diaria, la realización del mismo en Domingos y Festivos se organizará de forma que se asegure su ejecución en todo momento.

De forma general, el trabajo se llevará a cabo con personal contratado a tiempo parcial, con una jornada de 6 horas. En caso de no existir personal de estas características, el servicio se efectuará con personal voluntario de entre los contratados a tiempo completo, y, de no existir personal voluntario, se nombrarán correturnos obligatorios. La [jornada laboral](#) del personal a tiempo completo será de 4 horas sin descanso compensatorio, percibiendo las cantidades indicadas en la Tabla salarial del Anexo I.

Las cantidades por jornada a cobrar por el personal contratado a tiempo parcial para trabajar domingos y festivos son las que se indican en la Tabla del Anexo I.

## Artículo 10. -Vacaciones.

Todo el personal afecto al presente Convenio Colectivo disfrutará de 30 días laborables de vacaciones retribuidas, computadas de lunes a sábado, distribuidos en 3 turnos oficiales de 24 días laborables y de otros 6 días consecutivos fuera de los turnos oficiales, de acuerdo con lo estipulado en este artículo.

Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado durante el año.

Con carácter general, todos los trabajadores fijos tendrán derecho al disfrute de sus vacaciones en tres turnos oficiales:

- 1.º Turno: Retrotraerse 24 días laborables desde el 31 de julio.
- 2.º Turno: 24 días laborables a partir del 1 de agosto.
- 3.º Turno: 24 días laborables a partir del primer día laborable siguiente a la finalización del segundo turno.

En caso de que el primer día de disfrute de vacaciones, coincidiera en sábado, se iniciará el cómputo de los 30 días laborables el viernes anterior.

Durante el mes de Abril de cada año se redactará un calendario general para el disfrute de las vacaciones en el que se especificarán las fechas y turnos que corresponden a cada trabajador, que no obstante podrán modificarse y amoldarse a los distintos turnos de trabajo, descansos, fiestas locales, y peculiaridades propias del centro de trabajo, de acuerdo con la Empresa.

El trabajador que desee disfrutar sus vacaciones fuera de este período, lo pondrá en conocimiento de la Empresa con un mes de antelación al disfrute de las mismas, notificando el trabajador el mes que desea el disfrute de las mismas y disponiendo en este caso de los 30 días laborables en su conjunto.

Los trabajadores disfrutarán, fuera de los turnos oficiales de vacaciones establecidos de 6 días laborables consecutivos, incluyendo dentro de los mismos un sábado y el resto dentro de los turnos oficiales. El disfrute de los 6 días laborables consecutivos estará condicionado a que no coincidan en el disfrute más de un 25% de cada una de las plantillas del centro de trabajo (plantilla de tiempo completo y plantilla de tiempo parcial) de cada uno de los turnos de trabajo y de cada una de las áreas funcionales especificadas en este convenio.

De forma excepcional, los 6 días podrán no ser consecutivos en situaciones ligadas a licencias retribuidas, estudiándose de forma particular cada uno de los casos.

En el caso en que algún trabajador, en el momento en que le corresponda iniciar su turno de

vacaciones, se encontrase en situación I.T., las vacaciones se aplazarán hasta el momento en que el trabajador sea dado de alta médica. Si el trabajador fuera dado de alta dentro de su turno de vacaciones disfrutará de los días de vacaciones que resten a su turno y el resto fuera del período vacacional.

Asimismo, las vacaciones quedarán interrumpidas, si durante el disfrute de las mismas el trabajador fuera hospitalizado, disfrutando estos días fuera del período vacacional.

Para el personal a tiempo parcial, se garantiza el disfrute de 5 fines de semana anuales, excepto en períodos de celebración de fiestas patronales y/o barrios. Los trabajadores solicitarán por escrito el fin de semana que deseen disfrutar y se contestará por parte de la empresa bajo el único criterio de viabilidad del servicio y por orden de solicitud. Como pauta de actuación todas las peticiones serán canalizadas a través del propio Comité de Trabajadores, certificando de esta manera el orden de solicitud.

El disfrute de los fines de semana deberá permitir la realización del servicio a prestar.

Estos beneficios sólo podrán ejercitarse dentro del año natural.

El salario a percibir durante el período de vacaciones se calculará hallando el promedio de la totalidad de los emolumentos percibidos por el trabajador, por todos los conceptos, durante el trimestre anterior a la fecha en que comience a disfrutarlas, siempre que sea superior a las tablas del presente Convenio. Sólo se exceptúan de este cómputo las retribuciones correspondientes a [horas extraordinarias](#), plus familiar, dietas, participación en beneficios y gratificaciones extraordinarias.

Artículo 11. -Dietas.

Serán las indicadas en las tablas del Anexo I.

Artículo 12. -Cambio de turno.

Los cambios de turno que fueren necesarios efectuar se pondrán en conocimiento del [Comité de Empresa](#).

Cuando, por motivos ajenos al trabajador, éstos tengan que cambiar el turno de trabajo, se realizará, prioritariamente con personal voluntario; en caso de que no lo hubiese, o no fuese suficiente, será la Empresa quien designe el personal que debe efectuar el cambio, siempre de acuerdo a la legalidad vigente.

No se podrá realizar dicho cambio con carácter de sanción.

Artículo 13. -[Horas extraordinarias](#).

Como norma general se suprimirán las horas extraordinarias. Las [horas extraordinarias](#) que se

realicen vendrán motivadas por la prestación de servicios, por causa de fuerza mayor y las estructurales.

A fin de clasificar el concepto de horas extraordinarias estructurales, se entenderán como tales las motivadas por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo o mantenimiento.

En caso de necesidad de incurrir en horas extraordinarias, el trabajador podrá disfrutar dichas horas en tiempo libre, a razón de 2 horas por cada hora extraordinaria trabajada. Dichas horas deberán ser disfrutadas en el plazo máximo de 3 meses desde el momento de incurrir en la realización de horas extras, y previamente deberá ser puesto en conocimiento de la empresa.

El importe de cada hora extraordinaria será el indicado en las tablas salariales del Anexo I.

### CAPÍTULO III CONDICIONES ECONÓMICAS.

Artículo 14. -Salario base.

El salario base del personal afectado por este Convenio Colectivo es el que se especifica en la Tabla del Anexo I.

Artículo 15. -Pago del salario.

Todas las percepciones, excepto las de vencimiento periódico superior al mes, se abonarán mensualmente, por períodos vencidos y hasta el día 5 del mes siguiente al de su devengo.

El trabajador y con su autorización, sus representantes legales tendrán derecho a percibir sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado. Dichos anticipos deberán ser solicitados antes del día 12 de cada mes, abonándose el día 15 de cada mes, o el día anterior si coincidiese con día festivo.

El importe máximo del anticipo será el indicado en las tablas anexas.

Artículo 16. -Antigüedad.

El complemento de antigüedad consistirá en tres bienios del 5% y posteriormente quinquenios del 7% del salario base. Se devengará en los mismos días del salario base.

La antigüedad se devengará desde el día 1 de enero del año en que se cumplan los bienios o quinquenios que se vayan generando.

Artículo 17. -Plus de nocturnidad.

Todos los operarios que trabajen entre las 21 y las 06 horas percibirán un plus de nocturnidad



consistente en un 25% del salario base de su área funcional. Este Plus se abonará por día efectivamente trabajado en jornada nocturna. El personal que descansa por derecho adquirido los sábados, percibirá este plus dichos días, siempre que haya realizado efectivamente toda su jornada semanal de lunes a viernes.

A efectos de la percepción del Plus de Nocturnidad, las faltas y licencias legales debidamente justificadas se considerarán como días efectivos de trabajo, no abonándose en caso de faltas injustificadas ni el plus de nocturnidad correspondiente al día de la falta ni la parte proporcional al sábado.

Artículo 18. -Plus tóxico penoso y peligroso.

El personal afecto a este Convenio percibirá un plus por trabajo tóxicos, penosos y peligrosos consistente en un 20% del salario base, que figura en la tabla salarial, por su área funcional y por día efectivo de trabajo. El personal que descansa por derecho adquirido los sábados, percibirá este plus dichos días, siempre que haya realizado efectivamente toda su jornada semanal de lunes a viernes.

A efectos de la percepción del Plus Tóxico Penoso y Peligroso, las faltas y licencias legales debidamente justificadas se considerarán como días efectivos de trabajo, no abonándose en caso de faltas injustificadas ni el plus Tóxico, penoso y peligroso correspondiente al día de la falta ni la parte proporcional al sábado.

Artículo 19. -Plus asistencia.

Todo el personal afecto al presente Convenio percibirá un Plus de Asistencia por jornada efectivamente trabajada y por el importe indicado en la Tabla Salarial. No se computará para el cálculo y pago de Festivos ni Domingos.

Las faltas de asistencia activa al trabajo producirán la pérdida de este plus, de acuerdo con la siguiente escala:

- Por tres faltas sin justificar el mismo mes, se descontará la mitad de la cuantía mensual de dicho plus.
- Por cuatro en el mismo mes, dejará de percibir dicho plus. Estas penalizaciones son independientes de las sanciones en que puede incurrir el productor, según disposiciones legales.

A efectos de la percepción del Plus de Asistencia, las faltas y licencias legales debidamente justificadas se considerarán como días efectivos de trabajo, no abonándose en caso de faltas injustificadas ni el plus de asistencia correspondiente al día de la falta ni la parte proporcional al sábado.

Artículo 20. -Plus de transporte.

Todo el personal afecto a este Convenio percibirá un Plus de Transporte por jornada efectivamente trabajada y por importe indicado en la Tabla Salarial, a razón de 25 días al mes. No se computará para el cálculo y pago de Domingos.

El plus transporte será considerado para las percepciones en caso de baja por accidente laboral y enfermedad profesional.

Artículo 21. -Plus de cantidad de trabajo.

El personal afecto a este Convenio, con jornada a tiempo completo, percibirá un Plus de Cantidad de Trabajo los días siguientes a Domingos y festivos con la cuantía indicada en las tablas adjuntas.

Artículo 22. -Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes. pagas extraordinarias de julio y Navidad.

Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad se abonarán de acuerdo con la tabla salarial y en proporción al tiempo trabajado. Dichas gratificaciones se devengarán semestralmente (julio: Del 1 de enero al 30 de junio; y Navidad: Del 1 de julio al 31 de diciembre) y no se devengarán en las ausencias injustificadas.

Dichas pagas se abonarán los días 15 de los meses de junio y diciembre.

Artículo 23. -Gratificación de San Martín de porres.

La gratificación de San Martín de Porres se abonará de acuerdo con la tabla salarial y en proporción al tiempo trabajado, siendo el período de devengo desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.

Dicha paga se abonará el 15 de septiembre.

Artículo 24. -Paga de marzo.

En el mes de marzo de cada año, los trabajadores recibirán una gratificación de acuerdo con la tabla salarial.

Esta gratificación se devengará anualmente, y día a día, abonándose en proporción al tiempo trabajado, siendo el período de devengo desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.

Dicha paga se abonará el 15 de marzo.

Artículo 24 BIS. -Pago de salarios.

El salario anual se abonará de la siguiente manera:

- 12 mensualidades idénticas equivalentes a la doceava parte de la suma correspondiente a la retribución bruta anual (descontadas las pagas extraordinarias), además la antigüedad correspondiente a 365 días
- 4 pagas (Navidad, Verano, San Martín de Porres y marzo) de un importe, cada una de ellas, correspondiente a lo indicado en las tablas anexas además de la antigüedad de 30 días para cada una de las pagas.

#### CAPÍTULO IV. MEJORAS SOCIALES.

##### Artículo 25. -Licencias retribuidas.

Durante los días de licencia retribuida, el trabajador percibirá la totalidad de los pluses correspondientes, como si de forma efectiva hubiera trabajado.

- 18 días naturales retribuidos en caso de matrimonio.
- 5 días naturales, en caso de fallecimiento de cónyuge y/o hijos, si es en la misma localidad, y 7 días si sucediera en otra provincia
- 5 días naturales, en caso de fallecimiento de padres, hermanos, nietos y abuelos consanguíneos y padres y abuelos políticos, y 7 si sucediera en otra provincia o 2 días desde el momento del hecho causante más otros 3 días, de los cuales se podrá hacer uso de forma alterna con justificación documental suficiente y siempre dentro de los quince días siguientes al hecho que motivo la licencia.
- 4 días naturales, en caso de hospitalización en centro cerrado o bien hospitalización domiciliaria mediante justificación documental suficiente, con o sin intervención quirúrgica, de parientes de primer grado (del cónyuge, padres, hijos, y hermanos consanguíneos, así como de padres políticos;) el trabajador podrá elegir el uso de la licencia, bien en el comienzo de la hospitalización o a partir del momento de la intervención. No obstante, los días laborables que legalmente correspondan de la aplicación del punto anterior, se podrán coger en días alternativos dentro del período de duración de dicha hospitalización al objeto de poder simultanear dicha licencia con otra persona o familiar.
- 4 días naturales, en caso de hospitalización en centro cerrado o bien hospitalización domiciliaria mediante justificación documental suficiente, con o sin intervención quirúrgica, de parientes de segundo grado y siempre que la gravedad del caso requiera la presencia del trabajador. El trabajador podrá elegir el uso de la licencia, bien en el comienzo de la hospitalización o a partir del momento de la intervención.
- 4 días laborables por nacimiento de hijo/a. Si concurriera enfermedad grave, se aumentaría a 6 días.

- A partir del 1 de Enero de 2.010, el personal contratado a jornada completa que preste sus servicios 5 días por semana, se le concederá un día de libre disposición con la retribución que corresponda a esa jornada. Los trabajadores solicitarán por escrito a la Empresa con al menos una semana de antelación al día que deseen disfrutar. Se limitará al disfrute de un mismo día a un máximo del 30% de los trabajadores por categoría y turno. Este día no se podrá acumular a cualquiera de los periodos de disfrute de vacaciones, ni se podrá disfrutar dentro de los turnos oficiales de vacaciones ni en puentes.
- 1 día natural por traslado de domicilio habitual.
- 1 día natural en caso de matrimonio de hijos, padres y hermanos consanguíneos y/o políticos; y dos días más si concurriera fuera de la provincia.
- Primeras comuniones y bautizos, serán objeto de permiso retribuido con cargo a vacaciones o días de descanso, debidamente justificados por escrito del modo habitual.
- En el supuesto de citaciones judiciales del personal, como consecuencia de incidencias producidas en el desarrollo de su trabajo y que no sean imputables al trabajador, el día será abonable no recuperable y con asistencia letrada por parte de la empresa.
- Retribución de las pagas de Julio y Navidad a operarios en Servicio Militar o Prestación Social Sustitutoria
- 1 día natural por defunción de tíos y sobrinos carnales y políticos, y dos días más si es fuera de la provincia
- Asimismo, se concederá permiso a la fecha del examen en primera convocatoria, para la renovación del permiso de conducir de clase C, D y E, por el tiempo necesario para el mismo, haciéndose extensivo este permiso en la fecha del examen para la obtención del permiso clase C. El personal de turno de noche tendrá el mismo tratamiento que el de día.
- Asimismo, se concederá permiso para el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter personal y obligatorio.

Como norma general, las diferentes licencias se comenzarán a contar en la fecha que se produzca la motivación; para los casos en que se precise desplazamiento fuera de la provincia, la licencia podrá comenzar a partir del día siguiente o a partir del día anterior a que se prevé que se produzca la motivación, previo acuerdo entre el trabajador y la Empresa.

Se reconocerá a las parejas de hecho para el uso y disfrute de las diferentes licencias, previa presentación del certificado de convivencia, y siempre y cuando convivan en común con un mínimo de un año de anterioridad a la solicitud de la licencia.

Artículo 26. -Excedencias.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

1. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
2. El trabajador con, al menos, una antigüedad en la Empresa de un año, tendrá derecho a que se le reconozca una excedencia voluntaria por un plazo de 6 meses a 5 años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Asimismo, la Empresa reservará el puesto de trabajo en excedencia, teniendo este último que avisar a la Empresa con dos meses de antelación a la reincorporación al mismo, ya que, en caso de no hacerlo, perderá el derecho a su puesto de trabajo dentro de la Empresa o, en su defecto, de la concesionaria del servicio en esos momentos.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento o adopción de éste si es menor de cinco años. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho.
4. Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la Empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Los puntos 3 y 4 se regirán para su reincorporación a su puesto de trabajo por las normas del punto 2.

Artículo 27. -Póliza de accidentes.

La Empresa se compromete a suscribir una póliza de accidentes para toda la vigencia del convenio, que garantice a cada trabajador una indemnización de 38.508 euros, a partir de los quince días siguientes a la firma del presente Convenio y durante la duración del mismo, cuando se produzcan las siguientes contingencias: Fallecimiento por accidente sea o no laboral, invalidez permanente absoluta, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional y muerte por enfermedad profesional.

A efectos de este artículo, se considerará enfermedad profesional, la contraída con ocasión de la prestación del servicio a esta Empresa.

La empresa deberá suscribir la póliza en los quince siguientes a la firma del presente convenio. La Empresa entregará una copia de la póliza al Comité de Empresa o Delegado de Personal.

## Artículo 28. -Conductores.

Cuando a un conductor, por motivo de un accidente, le fuera retirado el permiso de conducir, la Empresa le respetará durante un año todos los emolumentos que, con anterioridad al mismo, venía percibiendo, asignándole hasta tanto se produzca la resolución judicial definitiva, un trabajo dentro del resto de los servicios.

En caso de retirada del carnet por una plazo superior a un año, o definitivamente, el conductor pasará a ocupar otro puesto de trabajo dentro de los servicios de la Empresa, con la retribución económica del puesto de trabajo que desempeñe.

Durante la retirada temporal del carnet de conducir, la empresa, en condiciones normales, contratará a otro conductor para sustituir al trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo.

Cuando recupere el carnet, pasará a ocupar la plaza que ocupaba en el momento en que le fue retirado el carnet.

La empresa se compromete a la defensa de la responsabilidad criminal por accidente, mediante abogados y procuradores, en los procedimientos que puedan requerirse a los conductores como consecuencia de su trabajo con los vehículos de la empresa.

Estos beneficios no tendrán efectos en los supuestos de imprudencia temeraria constitutiva de delito, embriaguez o drogadicción.

## Artículo 29. -Jubilación.

El trabajador que reúna los requisitos legales podrá ejercer el derecho a jubilación por cualquiera de las modalidades previstas por la legislación vigente en cada momento de acuerdo con lo estipulado en la misma y la Empresa posibilitará los trámites correspondientes para que esta pueda llevarse a cabo.

No obstante lo anteriormente expuesto, las partes firmantes del presente convenio, acuerdan expresamente, que al objeto de posibilitar la incorporación a puestos de jornada completa al personal contratado por la Empresa con la modalidad de tiempo parcial, en consonancia con lo estipulado en el Anexo II del presente convenio, no realizar contrataciones indefinidas a tiempo completo al trabajador relevista, siendo contratado éste únicamente, hasta la fecha en que se produzca la jubilación total efectiva del trabajador relevado.

En todos los casos el trabajador deberá comunicar a la Empresa su deseo de jubilarse por cualquiera de las modalidades al menos con una antelación de un mes.

Jubilación entre 60 y 63 años.

Al producirse la jubilación total de un trabajador la Empresa abonará en concepto de ayuda por

la misma, por año de antigüedad en el servicio siempre y cuando la misma se solicite entre los 60 y los 63 años de edad las siguientes cantidades (a los 60 años 351,38 a los 61 años 291,57 euros, a los 62 años 246,71 euros a los 63 años 194,71 euros).

Artículo 30. –Bajas por accidente laboral y por enfermedad.

Baja por accidente laboral.

Los trabajadores en situación de incapacidad transitoria, derivada de accidente laboral, percibirán, desde el primer día de la baja, el 100% de la retribuciones que vinieran percibiendo en el mes anterior al hecho causante, y mientras dure la I.T.

A los efectos de este artículo, se considerará accidente de trabajo el sufrido al servicio de la Empresa.

Baja por enfermedad.

En caso de enfermedad, el trabajador percibirá el 100% de las retribuciones que viniere percibiendo en el mes anterior.

A partir de la firma del presente convenio, los trabajadores que generen una situación de [incapacidad temporal](#) derivada de enfermedad común o accidente no laboral, percibirán desde el primer día de la baja las percepciones que legalmente le correspondan por el pago delegado de la Seguridad Social y se complementarán, hasta el 100% de las retribuciones (S. Base + Ant + P. Oct + P. Tóxico + P. Asist + P Cantidad) que viniera percibiendo en el mes anterior al hecho causante, a excepción del Plus de Transporte.

Artículo 31. –[Comité de seguridad y salud](#).

Se constituirá un [Comité de Seguridad y Salud](#), de acuerdo con las previsiones contenidas en el artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los delegados de prevención disfrutarán de 20 horas mensuales globales para el desarrollo de sus funciones.

Artículo 32. –Reconocimientos médicos.

Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a una revisión médica, con periodicidad anual, a cargo de la Empresa.

Los reconocimientos serán específicos para cada puesto de trabajo debiendo realizarse las pruebas de tipo médico que, con el asesoramiento de los servicios médicos de la empresa, se determinen para cada puesto en el seno del [Comité de Seguridad y Salud](#) y con la periodicidad y las condiciones que se establezcan. Estos reconocimientos serán realizados en los locales de la empresa. Si las condiciones de los locales propios de la empresa no reunieran las condiciones

necesarias para alguna o la totalidad de las pruebas, se realizarán aquellas que lo requieran en las instalaciones de la propia Mutua o en los centros asistenciales concertados por la misma.

Cuando los servicios médicos encargados de efectuar el reconocimiento considerasen que, por circunstancias de la propia actividad laboral, fuese necesario la vacuna de la hepatitis, se aplicará ésta.

No obstante, y con el objeto de cumplir lo dispuesto en la Ley 31/95 de 8 de noviembre, de prevención y riesgos laborales, se podrán incrementar, variar o reducir las pruebas establecidas si así se estiman en los protocolos propios previos para cada área funcional y si previamente es acordado por el [Comité de Seguridad y Salud](#) de Cespa, S. A.

Artículo 33. -Ayuda social.

El trabajador que acredite la disminución física o psíquica de algún hijo, percibirá de la Empresa la cantidad mensual indicada en las tablas del Anexo I, al margen de lo que pueda corresponderle por la Seguridad Social.

Artículo 34. -Anticipos reintegrables.

El personal con más de un año de antigüedad en la Empresa podrá solicitar de ésta un anticipo en concepto de anticipo reintegrable, por el máximo indicado en las tablas del Anexo I.

La amortización del anticipo reintegrable se efectuará en un período de un año, quedando al criterio de la Empresa y del [Comité de Empresa](#) o Delegado de Personal la procedencia, o no, de la concesión de dichos préstamos.

Para la concesión de estos anticipos, la Empresa creará un fondo consistente en la cantidad indicada en las tablas del Anexo I.

Hasta la total liquidación del anticipo reintegrable, se limitará el anticipo mensual hasta el máximo indicado en las tablas del Anexo I.

Artículo 35. -Prendas de trabajo.

Todo el personal afectado por el presente Convenio le será entregado los equipos de trabajo indicados en el Anexo III con la periodicidad establecida.

La dotación de este vestuario podrá ser modificada mediante acuerdo del [Comité de Seguridad y Salud](#).

Las prendas de trabajo y EPIS son competencia del Comité de Seguridad y Salud de Cespa, S. A. En el objetivo de la mejora, principalmente en la seguridad, se procederá a la variación del vestuario general actual de Cespa incorporando alta visibilidad en todas sus prendas. El proceso de modificación del vestuario se tratarán en el seno del [Comité de Seguridad y Salud](#) las



necesidades que se detecten en relación al vestuario.

#### Artículo 36. -Clasificación del personal.

El nuevo sistema de clasificación profesional que se contempla en el presente convenio se estructura en grupos profesionales.

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

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

Los grupos profesionales, áreas funcionales y especialidades profesionales consignadas en el presente convenio colectivo son meramente enunciativos y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los cargos enumerados, si la necesidad y el volumen de la Empresa o centro de trabajo lo requieren.

Todo el personal adscrito al presente convenio, estará sujeto a la movilidad funcional en los términos establecidos legalmente, según las necesidades a cubrir en los distintos servicios.

Grupo profesional operarios.

Definición del Grupo Profesional: Pertenecen a este grupo profesional las personas que tienen atribuidas funciones operativas.

Áreas funcionales, puestos de trabajo o especialidades que se integran en el Grupo Profesional: Conductor, peón-conductor y peón.

Contenido general de la prestación y descripción de las Áreas Funcionales, puestos de trabajo y especialidades que se integran en el Grupo Profesional Operarios:

Área Funcional Conductor.

Efectuará las tareas del ámbito del Convenio que se le asignen, tanto a pie como en vehículo, solo o en equipo, llevando a cabo fundamentalmente los trabajos de conducción y manejo con todas sus variantes de cualquiera de los vehículos o máquinas, remolcado o sin remolcar, que se destinen o puedan destinarse a los servicios de limpieza pública, recogida de residuos o labores afines, para lo que dispondrá de los diferentes carnets necesarios para la conducción de los mismos y como mínimo dispondrá del necesario para la conducción de vehículos cuyo peso exceda de los 3.500 kg.

Efectuará todas las labores anejas que impliquen un buen estado de limpieza y funcionamiento de los vehículos o máquinas asignadas, poseyendo los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieran elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento. Efectuará las labores precisas en cabina o en tierra en relación con mandos o mecanismos auxiliares y otras como llenado y vaciado de cubas, colocación de mangueras u otros utensilios, cargas y descargas de material y cualesquiera otras similares. Así como las medidas de seguridad pertinentes.

Efectuará las labores complementarias de llenado de combustible, revisión y llenado de niveles y funcionamiento general del vehículo o máquina.

#### Área Funcional Peón.

Efectuará las tareas del ámbito del Convenio que se le asignen, tanto a pie como en vehículo, solo o en equipo. En las tareas se incluyen las preparatorias, de finalización y cualquiera necesaria para la ejecución de los trabajos. Cuidará y manejará los útiles y herramientas que se le pudieran asignar y realizará tareas complementarias que implique el buen estado de las mismas. Realizará cualesquiera otras tareas necesarias para el desarrollo de los trabajos y aquellas otras que no requieran niveles técnicos atribuibles a otras áreas funcionales.

#### Área Funcional Peón conductor.

Realizará las tareas del ámbito del Convenio que se le asignen, tanto a pie como en vehículo, solo o en equipo.

En las tareas se incluyen las preparatorias, de finalización y cualesquiera necesarias para la ejecución de los trabajos.

Cuidará y manejará los útiles y herramientas que se le pudieran asignar y realizará las tareas complementarias que impliquen el buen estado y funcionamiento de las mismas. Podrá realizar o no labores de conducción y manejo de vehículos, para lo que deberá disponer como mínimo del carnet necesario para la conducción de vehículos cuyo peso no exceda de los 3.500 Kg.

Cuando se utilice vehículo cuidará especialmente que salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento y efectuará las labores anejas que impliquen el buen estado de limpieza y funcionamiento de los útiles que se le proporcionen, siempre que no sea imprescindible su traslado a taller. Efectuará las labores complementarias de llenado de combustible, revisión y llenado de niveles y funcionamiento general del vehículo o máquina y las medidas de seguridad. Cualesquiera otras necesarias para el desarrollo de los trabajos y aquellas otras que no requieran niveles técnicos atribuibles a otras áreas funcionales.

#### Artículo 37. -Principio de igualdad y no discriminación.

En aplicación de lo previsto en la [Ley Orgánica 3/2007](#), de 22 de Marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y sin perjuicio del cumplimiento de las medidas allí previstas, las partes

firmantes de este Convenio se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y velar por la no-discriminación por razón de género, raza, religión o cualquier otra condición de conformidad con la Legislación vigente Nacional, coincidiendo en que son objetivos importantes para el logro de dicha igualdad los siguientes:

- Igualdad en el trabajo, eliminando la discriminación directa o indirecta.
- Igualdad de oportunidades en el empleo.
- Igualdad de salario para trabajos de igual valor.
- Formación y promoción profesional en igualdad de condiciones.
- Ambiente laboral exento de acoso sexual.

## CAPÍTULO V. GARANTÍAS SINDICALES.

### Artículo 38. -Garantías sindicales.

La Empresa adoptará la articulación de la representación de los trabajadores, en los términos que establezca la Ley, a los acuerdos entre las Centrales representantes de los Empresarios y Trabajadores.

En tanto, la Empresa reconocerá las atribuciones conferidas al [Comité de Empresa](#) y a las Centrales Sindicales representadas en él. En este sentido:

- a) La Empresa no pondrá dificultades a dichas Centrales para el ejercicio de la acción sindicalmente reconocida.
- b) Se pondrá a disposición del Comité de Empresa y de las Centrales Sindicales representadas en el mismo, tableros de anuncios para fines de comunicación con el personal o sus afiliados.

En todo caso, estas comunicaciones deberán ser claramente identificables, en cuanto al origen de la central emisora.

- c) Para todos los demás derechos sindicales, nos atenderemos a la normativa existente.

### Artículo 39. -Tiempo sindical.

El [Comité de Empresa](#) tendrá derecho a reunión en su centro de trabajo, sin limitaciones y fuera de su jornada laboral.

Asimismo, podrá igualmente celebrarse reuniones, sin más trámite que las del tiempo conferido a los Delegados de Personal, para el ejercicio de las funciones sindicales.

El crédito de horas sindicales retribuidas será de 21 horas mensuales por cada delegado sindical. Podrán ser acumuladas mensualmente entre los distintos miembros del [Comité de Empresa](#) y Delegados Sindicales, en uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados de su trabajo, sin perjuicio de su remuneración y sus derechos laborales. Caso de optar por acumulación entre distintos miembros del Comité, se deberá comunicar a la Empresa con tiempo suficiente.

En el supuesto de convocatoria de reunión por parte de la Empresa, no se contarán dichas horas como actividad a descontar de las horas concedidas a los representantes sindicales.

Artículo 40. –Disposición final.

Ambas partes se comprometen al escrupuloso cumplimiento de lo pactado en el Convenio, durante la vigencia del mismo. Cualquier cuestión litigiosa de carácter laboral que no haya podido solucionarse en el seno de la Empresa, a través de la negociación interna, se someterá a la tramitación de conflicto colectivo por los cauces legales, buscando la mediación o resolución en los órganos o autoridades laborales.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL I.

Las condiciones económicas que regirán el período de vigencia del presente Convenio son las siguientes:

1. Para el año 2012: Mantenimiento de las tablas salariales del año 2011.
2. Para el año 2013: Mantenimiento de las tablas salariales salariales del año 2012.
3. Para el año 2014: Las tablas salariales del año 2.014, se incrementarán en la resultante de aplicar el 50% al IPC estatal del año 2013.
4. Para el año 2015: Las tablas salariales del año 2.014 se incrementarán en la resultante de aplicar el 75% al IPC estatal del año 2014.

#### ANEXO I.

TABLAS SALARIALES DE Cespa S. A. SANTURTZI. AÑOS 2012-2013.

T. completo 2012-2013.

Este documento contiene tablas

T. parcial año 2012-2013 /jornada de 7 horas

Este documento contiene tablas

T. parcial año 2012-2013 /hora

Este documento contiene tablas

Nota:

1) Con la percepción del salario día reflejado en esta tabla, el trabajador percibe igualmente la parte proporcional de domingos, festivos y pagas extras, por lo que con el abono del salario de cada día, se entenderán liquidados a todos los efectos, excepto las vacaciones, que serán liquidadas en el momento de su disfrute.

2) Los salarios de esta tabla, están considerados para una jornada normal de trabajo. Cuando el número de horas sea inferior, se abonará proporcionalmente al número de horas trabajadas.

Retribución por jornada de trabajo en domingos y festivos.

Categoría y turno /jornadas

Peones día..... 103,70

Peón noche..... 116,19

P. Conductor día..... 105,19

P. Conductor noche..... 117,91

Conductor día ..... 111,72

Conductor noche..... 125,30

Artículo 10. -Descanso dominical y fiestas

Categorías Limpieza () Noche ()

Peón..... 89,57 159,84

Peón conductor..... 103,58

Conductor..... 117, 52 183, 99

#### Artículo 12. -Dietas

Conceptos Euros

Comida ..... 15, 86

Media dieta ..... 24, 75

Dieta completa..... 60, 00

#### Artículo 14. -[Horas extraordinarias](#)

Categoría y turno Euros

Peón día..... 22, 72

Peón Noche..... 25, 87

Peón Conductor día..... 23, 72

Peón Conductor noche..... 27, 04

Conductor día..... 24, 37

Conductor noche ..... 28, 16

#### ANEXO II

#### EMPLEO, TRASLADOS, VACANTES Y NUEVOS PUESTOS.

##### Empleo.

Aquel personal contratado a tiempo parcial que finalice su contrato laboral dentro de la vigencia del presente convenio colectivo, se le renovará el mismo por otro de realización de obra o servicio determinado, hasta la finalización del servicio que la Empresa tiene concertado con el Ayuntamiento de Santurtzi y se mantengan las mismas condiciones de contratación.

Vacantes traslados promociones y nuevos puestos.

Con el objeto de dotar a la empresa de instrumentos o herramientas de Flexibilidad Externa (que permitan realizar los reajustes de plantilla necesarios para adecuar las necesidades del servicio), ambas partes establecen expresamente que hasta el 31 de Diciembre de 2015, la empresa estará plenamente facultada para amortizar, sin condición o límite de ningún tipo, todos las vacantes

que se produzcan por la extinción de contratos de trabajo por jubilación, excedencias (en las que no se ejercite legalmente el derecho al reingreso al puesto de trabajo de existir este), incapacidades permanentes (total, absoluta, gran invalidez, etc.), por finalización o expiración de todo tipo de contratos temporales o de duración determinada, extinciones por mutuo acuerdo de las partes, bajas voluntarias, por muerte o fallecimiento y por despidos improcedentes que finalicen por acuerdo, pacto o transacción ante el Servicio de Mediación, Arbitraje o Conciliación o en los Juzgados de lo Social. En todos los supuestos indicados, la empresa podrá amortizar los puestos de trabajo si así lo estima conveniente.

Todas las amortizaciones de puestos de trabajo de la plantilla que se produzcan en virtud de lo dispuesto en la presente disposición tendrán el carácter de indefinidas, definitivas e irreversible.

Cuando la Empresa precise cubrir una vacante se habilitará un sistema basado en los siguientes principios generales:

- Prioridad de los trabajadores en plantilla de Cespa, S. A., teniendo siempre en cuenta las necesidades del servicio respectivo.
- Comunicación por parte de la Empresa de la vacante que pudiera producirse.
- Respuesta escrita por parte de los trabajadores solicitando el traslado o la plaza.
- Preferencia dentro del centro de trabajo, según los criterios de idoneidad y antigüedad en la Empresa.
- En último caso, contratación libre por parte de la Empresa.

Procedimiento ante vacantes y promociones:

Cuando se generen vacantes, se procederá de la siguiente manera:

- La empresa anunciará en el tablón de anuncios la vacante que pueda producirse.
- Los operarios interesados que deseen acceder a dicha vacante, lo comunicarán por escrito y serán incluidos en una relación, de la que se remitirá copia al Comité de Trabajadores.
- Con el espíritu de posibilitar la incorporación al mercado laboral normalizado, el personal a contratar será personal proveniente de la actual plantilla de tiempo parcial, cuya incorporación se produciría en funciones de barrido manual diurno. Dado, que este supuesto implicaría la realización de un nuevo contrato, la empresa se compromete a respetar la fecha de antigüedad que disponía dicho trabajador a todos los efectos excepto el económico, cuya fecha computabilizaría desde el inicio del nuevo contrato.
- Para la cobertura de las vacantes que supusiesen un turno y área funcional diferentes al de peón de barrido manual diurno, tendrán preferencia los trabajadores de jornada completa, frente

a los de Tiempo Parcial.

- Las vacantes que generen cambios de área funcional y puedan originar otras vacantes por la cobertura de la inicial, serán cubiertas mediante el mismo procedimiento.
- La Empresa analizará las peticiones recibidas, las comunicará al Comité de Trabajadores y valorará las consideraciones emitidas por dicho Comité antes de tomar una decisión por parte de la empresa. La antigüedad en la empresa será valorada a la hora de definir el candidato.

A partir del 1 de enero de 2016, el texto vigente para vacantes, traslados, promociones y nuevos puestos será el siguiente:

Se habilitará un sistema basado en los siguientes principios generales:

- Prioridad de los trabajadores en plantilla de Cespa, S. A., teniendo siempre en cuenta las necesidades del servicio respectivo.
- Comunicación por parte de la Empresa de la vacante que pudiera producirse. Se considerarán vacantes a todos los efectos, las que se den en los diferentes turnos por las siguientes causas: Jubilación total, incapacidad total y absoluta y, en general, todas aquellas que se produzcan en los puestos ya existentes de carácter fijo y que puedan preverse con cierta anticipación.
- Respuesta escrita por parte de los trabajadores solicitando el traslado o la plaza.
- Preferencia dentro del centro de trabajo, según los criterios de idoneidad y antigüedad en la Empresa.
- En último caso, contratación libre por parte de la Empresa.

Procedimiento ante vacantes y promociones:

Se considerarán vacantes a todos los efectos, las que se den en los diferentes turnos por las siguientes causas: Jubilación total, incapacidad total y absoluta y, en general, todas aquellas que se produzcan en los puestos ya existentes de carácter fijo y que puedan preverse con cierta anticipación.

Cuando se generen vacantes, se procederá de la siguiente manera:

- La empresa anunciará en el tablón de anuncios la vacante que pueda producirse.
- Los operarios interesados que deseen acceder a dicha vacante, lo comunicarán por escrito y serán incluidos en una relación, de la que se remitirá copia al Comité de Trabajadores.
- Con el espíritu de posibilitar la incorporación al mercado laboral normalizado, el personal a contratar será personal proveniente de la actual plantilla de tiempo parcial, cuya incorporación



se produciría en funciones de barrido manual diurno. Dado, que este supuesto implicaría la realización de un nuevo contrato, la empresa se compromete a respetar la fecha de antigüedad que disponía dicho trabajador a todos los efectos excepto el económico, cuya fecha computabilizaría desde el inicio del nuevo contrato.

- Para la cobertura de las vacantes que supusiesen un turno y área funcional diferentes al de peón de barrido manual diurno, tendrán preferencia los trabajadores de jornada completa, frente a los de Tiempo Parcial.
- Las vacantes que generen cambios de área funcional y puedan originar otras vacantes por la cobertura de la inicial, serán cubiertas mediante el mismo procedimiento.
- La Empresa analizará las peticiones recibidas, las comunicará al Comité de Trabajadores y valorará las consideraciones emitidas por dicho Comité antes de tomar una decisión por parte de la empresa. La antigüedad en la empresa será valorada a la hora de definir el candidato.

Personal a tiempo parcial.

Al objeto de cubrir las ausencias del personal contratado a jornada completa, motivadas por situaciones de IT, vacaciones, permisos retribuidos, así como dar cobertura a los trabajos no contemplados en el Pliego de Condiciones Técnicas que rige el contrato de la Empresa con el Excmo. Ayuntamiento de Santurtzi y los periodos punta de producción, la Empresa conjuntamente con el [Comité de Empresa](#) acuerdan:

La Empresa:

Para cada uno de los años naturales de vigencia del presente convenio, se compromete, con los trabajadores contratados bajo la modalidad de tiempo parcial, a incrementar un mínimo de 10 jornadas anuales sobre las dispuestas por contrato suscrito con la Empresa, cuando surjan las necesidades indicadas en el punto primero de este artículo.

El [Comité de Empresa](#):

Se compromete a facilitar a la Empresa un listado, con los trabajadores que voluntariamente manifiesten su interés por realizar estas jornadas, debiendo obrar este listado en poder de la Empresa antes del 15 de Diciembre de cada uno de los años de vigencia del presente convenio.

- La Empresa, a medida que vayan surgiendo las necesidades especificadas en el punto primero, irá llamando a los trabajadores que figuren en dicho listado.
- Como norma general, estas necesidades se producen en los períodos vacacionales solicitados por el personal operario que presta sus servicios a jornada completa concedidos por la Empresa, y en Semana Santa y Fiestas Navideñas.
- Durante los períodos señalados en el punto anterior, los trabajadores que fueran requeridos

por la Empresa para la prestación del servicio en los mismos, únicamente podrán negarse a la realización de los mismos si mediase justificación suficiente, ya que en caso contrario, la Empresa no estará obligada a ofrecerle la prestación del mínimo de 10 jornadas a lo largo del año natural.

- Si un trabajador de los que figura en el listado, finalizara su relación laboral con la Empresa o su contrato de trabajo fuese suspendido por cualquier causa sin haber prestado las 10 jornadas ofertadas, no se aplicará parte proporcional alguna de este concepto en la liquidación correspondiente.

### ANEXO III.

#### PRENDAS DE TRABAJO.

##### Dotación del vestuario.

Todo el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a dos equipos de trabajo al año, uno de verano y otro de invierno, cuya dotación será la siguiente:

##### Vestuario de verano.

- 1 camisa.
- 1 pantalón.
- 1 par de botas «Chirucas» (Mod. Iturri o similar).
- 1 par de guantes (Mod. Moran CE CAT II-T 108 FV/C o similar).
- 1 par de guantes (Mod. Durtex Trópico 4221CE o similar).

##### Vestuario de invierno.

El personal podrá elegir entre una de las siguientes opciones:

##### Opción A:

- 1 buzo.
- 1 jersey.
- 1 par de botas de material (Mod. Iturri o similar).
- 1 par de guantes (Mod. Moran CE CAT II-T 108 FV/C o similar).
- 1 par de guantes (Mod. Durtex Trópico 4221CE o similar).

- 1 traje de agua (Goretex o similar) cada 3 años.

- 1 chaleco cada 2 años.

Opción B:

- 1 buzo.

- 1 jersey.

- 1 par de botas de material (Mod. Iturri o similar).

- 1 par de guantes (Mod. Moran CE CAT II-T 108 FV/C o similar).

- 1 par de guantes (Mod. Durtex Trópico 4221CE o similar).

- 1 traje de agua (Goretex o similar) cada 3 años.

- 1 riñonera cada 2 años.

Opción C:

- 1 camisa y 1 pantalón.

- 1 jersey.

- 1 par de botas de material (Mod. Iturri o similar).

- 1 par de guantes (Mod. Moran CE CAT II-T 108 FV/C o similar).

- 1 par de guantes (Mod. Durtex Trópico 4221CE o similar).

- 1 traje de agua (Goretex o similar) cada 3 años.

- 1 chaleco cada 2 años.

Opción D:

- 1 camisa y 1 pantalón.

- 1 jersey.

- 1 par de botas de material (Mod. Iturri o similar).

- 1 par guantes (Mod. Moran CE CAT II-T 108 FV/C o similar).
- 1 par de guantes (Mod. Durtex Trópico 4221CE o similar).
- 1 traje de agua (Goretex o similar) cada 3 años.
- 1 riñonera cada 2 años.

El traje de agua que se entregará a los operarios, será el que se determine el en seno del Comité de Seguridad y Salud, el cual seleccionará y ratificará la prenda a utilizar.

Periodicidad en la entrega.

Todo el vestuario que no tenga detallado una periodicidad en su entrega será proporcionado anualmente.

Las botas de agua se entregarán cuantas veces sea necesario y previa devolución de las anteriores deterioradas.

La entrega del chaleco o de la riñonera, según la opción elegida, se realizará con una periodicidad bianual.

La entrega del traje de agua se realizará con una periodicidad trianual.

- Al personal con contrato temporal tanto a jornada completa como a tiempo parcial que haya tenido un contrato con una duración mínima de seis meses, siempre que continúe en la empresa con otro tipo de contrato o vuelva a ser contratado en el plazo aproximado de un año.
- Dado que esta prenda se entregará con una periodicidad trianual, lo que para el personal contratado a jornada completa equivale a 657 jornadas efectivamente trabajadas en los tres años, el personal contratado a tiempo parcial deberá trabajar de forma efectiva ese mismo numero de jornadas para que se proceda a la nueva entrega de esta prenda.
- Esta prenda deberá ser devuelta a la empresa cuando se haga entrega de una nueva.

Normas de utilización del vestuario.

Será obligatoria la utilización del vestuario entregado por la Empresa, comprometiéndose el personal a hacer una utilización correcta del mismo.

El uso de este vestuario deberá hacerse única y exclusivamente dentro de la [jornada laboral](#), quedando terminantemente prohibido su uso fuera de la misma o para otros fines distintos a los laborales dentro de la Empresa.

Todo el personal que cause baja definitiva en la empresa deberá hacer entrega del vestuario

recibido antes de la firma del finiquito correspondiente, procediéndose al descuento del importe del mismo en caso de no entregarlo.

Entrega del vestuario.

Con la debida antelación se solicitará al personal el tallaje de las prendas que componen el vestuario.

Cuando se proceda a la entrega del mismo el personal deberá comprobar si las prendas entregadas coinciden con las tallas que previamente hayan solicitado y una vez comprobado si es correcto, deberá firmar el correspondiente recibí de las mismas.

Las fechas aproximadas de entrega del vestuario serán las siguientes:

- Para el vestuario de verano: Mes de mayo.
- Para el vestuario de invierno: Mes de octubre.

Cerrar

- [Derecho.com](#)
- [Legislación](#)
- Convenio Colectivo de la empresa Cespa, S. A. – R. S. U. Ayuntamiento de Santurtzi (código de convenio número 48006631012009)