



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 3 de diciembre de 2021, de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos y Acuerdos Colectivos de Trabajo y la publicación del convenio colectivo del personal operario de Cespa, S.A. – Miranda de Ebro, adscrito a los servicios de limpieza pública, recogida de basuras y alcantarillado, contratados por el Excmo. Ayuntamiento de Miranda de Ebro (Burgos) (C.C. 09100062012012).

Visto el texto del convenio colectivo del personal operario de Cespa, S.A. – Miranda de Ebro, adscrito a los servicios de limpieza pública, recogida de basuras y alcantarillado, contratados por el Excmo. Ayuntamiento de Miranda de Ebro (Burgos), suscrito, de una parte, por la representación legal de los trabajadores y de otra por la dirección de la mercantil, presentado en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (B.O.E. de 12/06/2010) y R.D. 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de Trabajo y Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre (BOCYL de 22/12/2017) por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

Primero. – Ordenar la inscripción del citado acuerdo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. – Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.

En Burgos, a 3 de diciembre de 2021.

La jefa de la Oficina Territorial de Trabajo,
Florentina Saiz Saiz

* * *



CONVENIO COLECTIVO DE CESPA, S.A. - MIRANDA DE EBRO

Artículo 1. – Partes contratantes.

El presente convenio se concierta en el marco de la legislación vigente sobre negociación colectiva, entre los representantes de la empresa y la representación de los trabajadores/as.

Artículo 2. – Ámbito territorial y personal.

El presente convenio será de aplicación local y empresarial. Regulará las relaciones de trabajo del personal operario de Cespa, S.A. - Miranda de Ebro, adscrito a los servicios de limpieza pública, recogida de basuras y alcantarillado, contratados por el Excelentísimo Ayuntamiento de Miranda de Ebro.

Artículo 3. – Principio de igualdad y no discriminación.

El presente convenio, su interpretación y aplicación se rige por el principio de igualdad y no discriminación consagrado en el artículo 14 de la Constitución y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres según lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Artículo 4. – Vigencia y duración.

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2021, cualquiera que sea la fecha de su firma, y finalizará el 31 de diciembre de 2024. El presente convenio, salvo pacto en contrario, se entenderá denunciado a la finalización de su vigencia y, en tanto se negocie y firme otro que modifique el presente, se entenderá prorrogado en todos y cada uno de sus términos.

Artículo 5. – Compensación y absorción.

Las retribuciones establecidas en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas. Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, convenios colectivos o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas. En caso contrario, serán compensadas o absorbidas por estas últimas, manteniéndose el presente convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones pactadas.

Artículo 6. – Normativa aplicable.

En todo lo no dispuesto en el presente convenio, se estará a lo especificado en el convenio general del sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado (salvo lo indicado para los pluses penoso y nocturno), y demás legislación vigente.

Artículo 7. – Jornada de trabajo.

La jornada laboral efectiva de trabajo se establece en 1.569 horas anuales, distribuidas de lunes a sábado no festivos (1.575 horas si es bisiestro).



Para el personal que realice los domingos y festivos de manera voluntaria, según consta en artículo 16 del presente convenio, se establece una jornada laboral efectiva de trabajo máxima de 1.630 horas (1.636 horas si es bisiestro) de lunes a domingo.

Durante la jornada laboral el personal tendrá un descanso o periodo «bocadillo» de veinte minutos que se considerará trabajo efectivo.

Durante la segunda quincena del mes de diciembre de cada año las partes procederán a confeccionar el calendario laboral de aplicación durante el año siguiente.

Será de aplicación al personal afectado por el presente convenio, aquella jornada de trabajo establecida durante su vigencia, por normas laborales de general aplicación con el carácter de derecho necesario mínimo indispensable y que mejore las acordadas en el mismo.

Con la finalidad de cumplir con lo establecido en el Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo, la empresa implantará un sistema de registro de jornada diaria (bien digital, analógico o telemático) que a su vez sea, objetivo, fiable y accesible, que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada persona trabajadora.

En ningún caso las personas trabajadoras pondrán a disposición de la empresa sus propios dispositivos para incorporar un sistema de registro de jornada.

Las partes convienen en que el fichaje debe realizarse con ocasión del inicio y finalización de la jornada efectiva de trabajo de cada persona trabajadora.

Según calendarios laborales los horarios de cada servicio y de toda la plantilla, tendrá reconocido ya, su propio sistema, según la distribución efectiva del horario de trabajo de cada persona trabajadora, de tal modo que, al finalizar su jornada, se obtenga su saldo horario planificado. Tendrán la consideración de horas extraordinarias todos los deslizamientos de jornada que se produzcan a partir de ese momento.

El sistema de control de registro de la jornada establecerá un tiempo de flexibilidad de 5 minutos tanto a la salida como a la entrada, según el horario que tenga cada persona. Esa flexibilidad supone que habrá un margen de +/- 5 minutos, lo que no implicará ni defecto ni exceso de jornada. De este modo los fichajes dentro de este rango de flexibilidad, serán considerados dentro de la jornada que corresponda realizar a cada persona. Teniendo en cuenta que si la entrada es +/-5 minutos la salida será -/+ 5 minutos respetando así la jornada laboral.

El sistema de registro implementado garantizará la trazabilidad del proceso e inalterabilidad de los datos registrados, por lo que cualquier modificación efectuada por la empresa o el trabajador que se produzca en los datos ya introducidos con anterioridad, deberá quedar registrada de manera que se constate que ha habido un cambio manual de cualquiera de las partes.

La empresa está obligada a conservar los registros de jornada «físicamente» en los centros o dependencias de la empresa durante 4 años. Estos deben permanecer a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales o sindicales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.



Accesibilidad del registro:

A) Por parte del trabajador y trabajadora: Las personas trabajadoras podrán consultar en tiempo real su registro diario de jornada para visualizar sus datos personales en materia de jornada efectiva de trabajo. Asimismo, las empresas pondrán a disposición de los trabajadores y trabajadoras un resumen mensual de la jornada registrada.

B) Por parte de la RLT o representación sindical: La empresa pondrá a disposición de la RLT o de la representación sindical con carácter mensual la información del registro de jornada de todas las personas trabajadoras.

Artículo 8. – Vacaciones.

El personal afectado por el presente convenio gozará, por cada año de trabajo, de 29 días laborales de vacaciones, los cuales serán abonados a razón de salario real, es decir, salario base, pluses y antigüedad, promediándose las retribuciones de los últimos cuatro meses, excepto prima de domingos y festivos, plus de alcantarillado y horas extras.

Dichas vacaciones se disfrutarán entre los meses de abril a septiembre, de forma rotativa entre el personal de la misma categoría. Los periodos de vacaciones se distribuirán de forma que coincidan con los meses naturales, disfrutándose los días restantes durante los meses de enero, febrero, marzo, octubre, noviembre y diciembre. El calendario de vacaciones se elaborará de acuerdo con la representación sindical.

Artículo 9. – Incrementos salariales.

Año 2021:

Se establece un incremento salarial en todos los conceptos retributivos del año 2019, del 0,75%, pasando a ser las tablas las definitivas del año 2021. Se adjunta tabla definitiva 2021.

Año 2022:

Se establece un incremento salarial sobre las tablas definitivas del año 2021, del 1,5%, pasando a ser las tablas las definitivas del año 2022. Se adjunta tabla definitiva 2022.

Año 2023:

Se establece un incremento salarial sobre las tablas definitivas del año 2022, del 2%, pasando a ser las tablas las definitivas del año 2023. Se adjunta tabla definitiva 2023.

Año 2024:

Se establece un incremento salarial sobre las tablas definitivas del año 2023, del 2%, pasando a ser las tablas las definitivas del año 2024. Se adjunta tabla definitiva 2024.

Artículo 10. – Antigüedad.

Consistirá en el pago por parte de la empresa de tres bienios del 5% del salario base y, posteriormente, quinquenios al 7%.



Artículo 11. – Pagas extraordinarias.

El personal afectado por el presente convenio percibirá dos pagas extraordinarias denominadas de julio y Navidad y su cómputo será semestral.

Su abono se realizará los días 20 de julio y diciembre, por la cuantía recogida en la tabla salarial anexa, más la antigüedad correspondiente a 30 días sobre salario base.

Artículo 12. – Paga de beneficios.

Todo el personal percibirá una paga denominada de beneficios, consistente en la cuantía recogida en la tabla salarial anexa más la antigüedad correspondiente a 30 días de salario base.

Dicha paga se abonará el día 20 de marzo de cada año, en proporción al tiempo trabajado durante el año inmediatamente anterior al mes de su abono, es decir, del primer día de marzo al último día de febrero, y siempre de acuerdo con las tablas salariales vigentes en cada momento.

Artículo 13. – Plus de nocturnidad.

El personal que desarrolle su trabajo entre las 22 horas y las 6 horas de la mañana percibirán un plus de nocturnidad en las cuantías que se especifica en las tablas salariales anexas, primando las cuantías pactadas en este convenio sobre las cuantías o porcentajes de convenios de ámbito superior.

Artículo 14. – Plus penosidad.

El personal afectado por el presente convenio colectivo, salvo el personal técnico y administrativo, percibirán como plus de penosidad las cantidades que constan en la tabla salarial anexa, primando las cuantías pactadas en este convenio sobre las cuantías o porcentajes de convenios de ámbito superior.

Los porcentajes han sido expresamente admitidos y pactados por las partes, por lo que se entiende que no existe renuncia ni lesión ya que las condiciones económicas pactadas sustituyen, al superarlas en cómputo anual, a las fijadas en el convenio general.

Artículo 15. – Conductores, conductoras y personal de alcantarillado.

El personal dedicado a las tareas de conducción en jornada diurna, las operarias y operarios que lleven a cabo tareas propias del servicio de limpieza de alcantarillado, continuarán percibiendo la cuantía que corresponde al plus de nocturnidad, al objeto de garantizar la posibilidad de cambios en el turno u horario de trabajo, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

Otros. – El personal dedicado al servicio de limpieza de alcantarillado, dada la especificidad de las tareas a realizar, percibirán un plus de alcantarillado por día efectivamente trabajado tanto en el caso del operario/operaria como en el del conductor/conductora, en las cuantías que se especifica en las tablas salariales anexas.

Artículo 16. – Domingos y festivos.

Todo el personal realizará los domingos y festivos de manera voluntaria, según un calendario negociado entre la empresa y la RLT antes del 15 de diciembre de cada respectivo año.



La voluntariedad de realización de domingos y festivos se hará fehacientemente antes del 30 de octubre, anualmente.

El personal que realice los domingos y festivos, percibirá el plus por cada día efectivamente trabajado que se especifica en las tablas salariales anexas, incrementándose proporcionalmente a su cuantía a partir de la quinta hora trabajada.

Artículo 17. – Horas extraordinarias.

En ningún caso, salvo en lo dispuesto en la normativa vigente, se podrán realizar horas extraordinarias y nunca en cuantía superior a lo dispuesto legalmente. Dado el carácter de servicio público de inexcusable ejecución diaria tendrán el carácter de estructurales a los efectos previstos en la Orden de 1.º de marzo de 1983, sobre Cotización a la Seguridad Social por horas extraordinarias y tendrán un valor igual a la cuantía reflejada en las tablas salariales anexas.

Artículo 18. – Vehículo rocar, barredora o similar.

Este tipo de vehículos será conducido por un operario de limpieza conductor u operaria de limpieza conductora que, en disposición del carnet de conducir correspondiente, como mínimo de segunda clase, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar la reparación de pequeñas averías y otras que no requieran elementos de taller. Extremará el cuidado en el mantenimiento y limpieza del vehículo para que salga del taller en perfectas condiciones de funcionamiento y limpieza.

El personal responsable de los vehículos, a instancia de la empresa, cumplimentará unos partes en los que reflejarán el grado de limpieza y desperfectos o anomalías en el que se encuentra el vehículo antes de iniciar el servicio.

En su trabajo alternará la conducción con las labores propias del operario u operaria de limpieza, realizando ambas funciones.

En cuanto a sus retribuciones, percibirá las primas de conducción fijadas en las tablas salariales.

Por necesidades del servicio, falta de un vehículo, avería u otra causa, a este personal se le podrá asignar las labores propias de la categoría de operario/operaria de limpieza, siendo de aplicación lo establecido en el párrafo anterior.

Artículo 19. – Conductores/conductoras.

En caso de que sea retirado el carnet de conducir en el desempeño de sus funciones, la empresa le asignará un trabajo similar y equivalente, respetándole los emolumentos económicos que venía percibiendo.

Este beneficio no tendrá efecto cuando la causa se deba a embriaguez o imprudencia temeraria constitutiva de delito.

Los conductores o conductoras responsables de los vehículos, a instancia de la empresa, cumplimentarán unos partes en los que reflejarán el grado de limpieza y desperfectos o anomalías en el que se encuentra el vehículo antes de iniciar el servicio.



La empresa se compromete a abonar los gastos de renovación de los permisos de conducir B, C, del CAP, ADR y demás cursos o licencias que la plantilla necesite para el desempeño de su puesto de trabajo dentro del plan de formación de la empresa. Si dichas horas de formación estuvieran fuera de la jornada laboral, serán compensadas por la empresa, mediante descanso compensatorio o en su defecto abono de horas extraordinarias.

El pago se realizará mediante el plus tasas renovación de carnet que se especifica en las tablas salariales anexas. En el caso que el importe sea superior o inferior se abonará de manera proporcional en base a este plus. Previa presentación del justificante de realización del mismo.

Quedan excluidas las tasas y cursos de recuperación del carnet por pérdida de puntos.

Artículo 20. – Trabajo de superior categoría.

En caso de perentoria necesidad y por plazo que no exceda de 6 meses consecutivos, se podrá destinar a un trabajador o una trabajadora a ocupar cargos de superior categoría, percibiendo mientras se encuentra en esta situación la remuneración correspondiente a la categoría que efectivamente desempeña, y tendrá preferencia para ocupar la vacante de superior categoría cuando aquella se produzca.

Artículo 21. – Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la empresa, por lo que esta podrá implantar los métodos y procedimientos más convenientes para la buena marcha del servicio, sin que por ello perjudique la formación profesional de su personal ni tengan que efectuar cometidos que supongan dejación de su misión laboral. El personal tiene la obligación de cumplir las órdenes e instrucciones de la dirección de la empresa, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordene dentro del general cometido propio de su categoría o competencia profesional. Entre ellas están incluidas las tareas complementarias que sean necesarias para el desempeño de su cometido principal, o el cuidado y limpieza de las máquinas, herramientas y puesto de trabajo que estén a su cargo durante la jornada de trabajo.

Artículo 22. – Contrataciones y ascensos.

El personal eventual tendrá preferencia para cubrir las vacantes del personal de carácter fijo en plantilla que se creen en el seno de la empresa.

Los operarios y operarias de limpieza que estén en posesión del carnet de conducir correspondiente, tendrán preferencia para ocupar las vacantes de las categorías de operario de limpieza conductor/operaria de limpieza conductora y conductor/conductora, siempre que reúnan las pertinentes condiciones de idoneidad. A tal efecto se procederá a la realización de un examen entre el personal aspirante a ocupar dichas plazas, concediéndose a quien demuestre mayor aptitud. En caso de igualdad primaría la antigüedad.



El tribunal calificador, que tendrá competencia para fijar las bases del examen, estará compuesto por una persona representante de la empresa, un técnico o una técnica designada por la propia empresa y un delegado o delegada de personal, o representante de los trabajadores y las trabajadoras.

Artículo 23. – Accidentes de trabajo, I.T. por enfermedad.

En caso de accidente de trabajo la empresa se compromete a abonar hasta el 100% de las percepciones que venía percibiendo el trabajador o la trabajadora promediando los cuatro últimos meses según tablas salariales anexas más pluses, excepto prima de festivos y horas extraordinarias.

Para el caso de enfermedad común, el trabajador o la trabajadora percibirá desde el primer día de la baja el 100% de las retribuciones que venía percibiendo, promediando los cuatro últimos meses según tablas salariales anexas más pluses, excepto prima de festivos y horas extras.

Cuando el trabajador o trabajadora sea hospitalizada, percibirá el 100% de las retribuciones que venía percibiendo, mientras dure la hospitalización y hasta el final del periodo de I.T., promediando los cuatro últimos meses según tablas salariales anexas más pluses, excepto prima de festivos y horas extraordinarias.

Las visitas médicas serán retribuidas por el tiempo indispensable, previa comunicación con antelación suficiente de la fecha y hora de la consulta, así como un posterior justificante médico en el que conste que se ha acudido y la hora de finalización de la consulta.

Artículo 24. – Revisión médica.

Todo el personal tendrá derecho a una revisión médica anual, con entrega de los resultados de la misma.

La empresa habilitará un botiquín en el vestuario, taller y vehículos de recogida. Los botiquines deberán estar en todo momento equipados, reponiéndose periódicamente los mismos.

Artículo 25. – Póliza de seguros de accidente laboral.

En caso de accidente laboral, del que se derive muerte, gran invalidez o incapacidad permanente absoluta para cualquier actividad laboral, el trabajador o trabajadora, o sus beneficiarios y/o beneficiarias, percibirán la cantidad que viene reflejada en las tablas salariales anexas.

Dicha póliza entrará en vigor a los 15 días de la firma del presente convenio.

Artículo 26. – Jubilación.

Al producirse la jubilación, la empresa abonará, en concepto de ayuda por la misma, la cantidad reflejada en las tablas salariales anexas por año de servicio, siempre y cuando la misma se solicite entre los 60 y los 63 años de edad.



En caso de jubilaciones a los 64 años que solicite el trabajador o trabajadora se seguirá aplicando el procedimiento recogido en la Ley Real Decreto 1194/85, de 17 de julio, mediante sustitución.

Como ratificación de lo dispuesto en el artículo 166 2.º del R.D. Legislativo 1/1994, de 20 de junio, el artículo 12 6.º del Estatuto de los Trabajadores y el R.D. 1131/2002, para impulsar la celebración de contratos de relevo, se establece la posibilidad de que el personal incluido dentro del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo opte por jubilarse a tiempo parcial a partir de los 60 años de edad y antes de alcanzar la edad de 65 años, concertando con la empresa una reducción de su jornada de trabajo.

No obstante lo anterior, se estará siempre a lo que la Ley indique en este apartado, ante los cambios legislativos constantes.

Artículo 27. – Prendas de trabajo.

Dadas las especiales características del trabajo, la empresa dispondrá de la ropa adecuada: Buzos, botas, anoraks, así como guantes adecuados en cantidad y calidad necesarias para sustituir los deteriorados por otros, comprometiéndose el personal a mantener el máximo cuidado y limpieza con dicha ropa, teniendo estos como mínimos:

– Para invierno: Dos polos de manga larga, dos pantalones de invierno, un forro polar, un par de botas, anorak, pantalón de agua, un par de botas de agua, guantes y gorra.

– Para verano: Dos camisas, dos pantalones, y gorra.

Estas prendas serán objeto de reposición en caso de deterioro manifiesto, y en caso de que hubiera algún tipo de discrepancia se reunirá la comisión mixta para tratar de aclarar dicha discrepancia.

Todo el personal estará obligado a devolver las prendas entregadas en la campaña anterior.

El personal contratado por tiempo determinado será provisto de todas las prendas de trabajo correspondientes al tiempo existente en el momento de contratación. Al cese de la prestación laboral, estará obligado a la devolución de las prendas de trabajo.

La empresa se compromete al lavado de la ropa de trabajo del personal de los camiones de impulsión o alcantarillado, así como de la ropa del personal de mantenimiento o taller.

Artículo 28. – Licencias y permisos retribuidos.

El trabajador o la trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a la percepción de las retribuciones por el tiempo y motivos que se relacionan:

– 18 días en caso de matrimonio.

– 3 días en caso de nacimiento de hijo o hija, en caso de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad y



afinidad, y otros familiares que convivan con el trabajador. Cuando, con tal motivo, se precise realizar un desplazamiento, se incrementará en dos días más.

- 1 día por traslado de su domicilio habitual.
- 1 día por fallecimiento de tíos/tías y sobrinos/sobrinas carnales o políticos.
- Cuatro días por motivos particulares, con un preaviso de 48 horas, contadas a partir del día siguiente a su solicitud.
- Para el personal de diario, se creará una bolsa de horas anuales (total 6 horas anuales) pudiendo disfrutar los trabajadores de dichas horas para asuntos propios. Se establece un mínimo de 2 horas y hasta un máximo de 3 horas a disfrutar por jornada.
- Para el disfrute, tanto de los días de motivos particulares como de la bolsa de horas, se organizará de forma que no se hallen más de 1 conductor/conductora y 3 operarios/operarias en situación de disfrute en las mismas fechas, ni coincida con la fiesta patronal, de San Juan del Monte, así como el 24, 25 y 31 de diciembre, ni 1, 5 y 6 de enero. Si por motivos excepcionales las fiestas patronales se vieran canceladas no aplicará esta norma.

Cuando se produzcan más solicitudes en las mismas fechas se tendrá en cuenta las siguientes prioridades:

- Por asuntos familiares no contemplados en el presente artículo.
- En los casos similares será por riguroso orden en la fecha de la solicitud de dicho permiso.
- En los casos no contemplados por la ley, 5 días con cargo a vacaciones, con un preaviso de quince días, excepto en los casos de fallecimiento, teniendo siempre en cuenta las necesidades y correcta realización del servicio.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.
- Para realizar funciones sindicales o de representación de personal.
- La pareja «de hecho» tendrá el mismo tratamiento, a efectos de licencias y permisos, que los matrimonios convencionales. Se entenderá como pareja de hecho, aquella en la que exista convivencia como pareja, esté empadronada en el mismo domicilio e inscrita como pareja en el Registro Municipal. Dicha situación se deberá acreditar mediante un certificado del registro correspondiente y el certificado de convivencia.

En el caso que un trabajador o trabajadora haya hecho uso de los días de permiso retribuido atendiendo a los criterios antes indicados, y que posteriormente se produzca una nueva condición o estado (matrimonio civil, eclesiástico, etc.) con la misma pareja, la nueva situación no da derecho a disfrutar de un nuevo permiso retribuido por la misma naturaleza.

Artículo 29. – Despidos y sanciones.

En caso de despido y/o sanción grave de un trabajador o trabajadora, la empresa vendrá obligada a ponerlo en conocimiento de los delegados o delegadas de personal, oyendo su opinión antes de llevar a cabo el despido o sanción. Pasados tres días hábiles



contados a partir de la fecha de la notificación, se entenderá, a todos los efectos, cumplido el trámite de opinión.

Necesariamente, antes de firmar los finiquitos, al trabajador o la trabajadora se le facilitarán los mismos para que pueda asesorarse, bien a través de los delegados o delegadas de personal o sindicato respectivo, entendiéndose nula la firma en caso de incumplimiento.

Artículo 30. – Derechos sindicales.

La acción sindical en la empresa se somete a las leyes vigentes en cada momento y durante la vigencia del presente convenio.

Los delegados o delegadas de empresa podrán acumular las horas de crédito sindical a que tiene derecho a nivel individual, en favor de alguna persona delegada de la empresa. Cada delegado o delegada podrá acumular sus horas sindicales en una bolsa anual.

Los trabajadores podrán disponer de cuatro horas anuales retribuidas para la celebración de asambleas.

La empresa dispondrá de tablones, a disposición de las centrales que dispongan de al menos el 15% de afiliación, y en ellos deberá figurar un convenio colectivo, así como cuantas disposiciones legales afecten a los trabajadores y las trabajadoras.

Artículo 31. – Comisión mixta paritaria.

La comisión mixta paritaria estará compuesta por un número igual de representantes de la empresa y de los trabajadores y trabajadoras, y se configura como un instrumento de mediación y conciliación previa en los conflictos colectivos, en la interpretación del convenio, con intervención preceptiva anterior a lo jurisdiccional, y como órgano de vigilancia al estricto cumplimiento del convenio.

Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la comisión paritaria en relación con cualquiera de sus competencias o funciones serán sometidas por las partes firmantes al Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León, SERLA, recurriendo al procedimiento establecido en el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL).

Artículo 32. – Garantía de la relación laboral.

Todo el personal que esté afectado por el presente convenio colectivo pasará obligatoriamente a depender del propio Ayuntamiento o de la empresa que contratase el servicio en las condiciones laborales que recoge este convenio, así como la antigüedad adquirida.

Artículo 33. – Subrogación de personal (garantías).

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional, se llevará



a cabo en los términos que se establecen en los artículos 49, 50, 51, 52 y 53 del convenio colectivo general del sector de limpieza pública, recogida de basuras, riegos, etc. (B.O.E. de 30/07/2013).

En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, el personal saliente de la empresa pasará a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando esta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida o saliente en los términos que se establecen en el citado convenio colectivo del sector y del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 34. – Seguridad y salud laboral.

Se estará a lo que disponga la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, su Reglamento y demás normativa laboral de aplicación.

Artículo 35. – Inaplicación convenio colectivo.

En relación a la previsión del artículo 85.3.c) del Estatuto de los Trabajadores sobre la regulación de las condiciones y procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en los procedimientos para la no aplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio a las que se hace referencia en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes someterán la discrepancia al Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León, SERLA, recurriendo al procedimiento establecido en el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL) suscrito por la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León (CECALE) y la Unión General de Trabajadores de Castilla y León (U.G.T.) y Comisiones Obreras de Castilla y León (CC.OO.). En caso de desacuerdo durante el período de consultas regulado en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. No alcanzado un acuerdo en el seno de la comisión paritaria, las partes recurrirán al SERLA a través de los procedimientos establecidos en el ASACL.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Categorías de mecánico/mecánica, encargado/encargada y administrativo/administrativa. –

Las partes acuerdan que el personal de la contrata que a fecha de la firma del presente convenio ostente la categoría de mecánico/mecánica, encargado/encargada o administrativo/administrativa, y que actualmente tienen salarios pactados (acordados con la anterior adjudicataria), se regirán por el presente convenio, a excepción de lo relativo a su estructura salarial que se mantendrá como hasta ahora, aplicándoles los incrementos salariales pactados en convenio sobre su salario en cómputo anual.



Prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo. –

Las partes firmantes se comprometen a promover el establecimiento de las bases indispensables, necesarias y convenientes en orden a no tolerar ningún tipo de conductas o prácticas de cualquier situación de acoso.

Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. –

De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres y en cumplimiento del deber de respeto a la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, las partes firmantes han suscrito un plan de igualdad, que será de aplicación a todas las trabajadoras y trabajadores que presten sus servicios retribuidos en el centro de trabajo CESPA, S.A. – Miranda de Ebro. De la aplicación y evaluación del mismo se ocupará la Comisión de Igualdad, de acuerdo a la normativa vigente.

* * *



TABLA SALARIAL 2021 (Definitiva) DE CESPA, S.A. - MIRANDA DE EBRO										
CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS PENOSO	PLUS NOCTURNO	PRIMA CONDUCCIÓN	PLUS TRANSPORTE	PLUS C VESTUARIO	TOTAL MENSUAL	PAGAS DE VERANO Y NAVIDAD	PAGA DE BENEFICIOS	TOTAL ANUAL
OPERARIO/A LIMPIEZA DIA	952,59	166,75			136,99	112,41	1.368,75	1.486,72	1.368,67	20.767,06
OPERARIO/A LIMPIEZA NOCHE	952,59	166,75	172,78		136,99	112,41	1.541,53	1.498,65	1.368,67	22.864,29
OPERARIO/A LIMPIEZA CONDUCTOR/A	952,59	166,75		125,96	136,99	112,41	1.494,70	1.495,42	1.368,67	22.295,92
CONDUCTOR/A NOCHE	1.079,47	192,11	204,83		136,99	141,43	1.754,84	1.715,33	1.567,21	26.055,91
ARTICULO 15.- CONDUCTORES, CONDUCTORAS Y PERSONAL DE ALCANTARILLADO.										
OPERARIO/A Y CONDUCTOR/A		7,12 €/día efectivamente trabajado								105
ARTICULO 16.- DOMINGOS Y FESTIVOS										
OPERARIO/A Y CONDUCTOR/A		110,83					31.498,28			
ARTICULO 17.- HORAS EXTRAORDINARIAS.										
OPERARIO/A		18,64								
CONDUCTOR/A		18,64								
ARTICULO 26.- JUBILACION.										
							295,82	Por año de servicio		
TABLA SALARIAL 2022 (Definitiva) DE CESPA, S.A. - MIRANDA DE EBRO										
CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS PENOSO	PLUS NOCTURNO	PRIMA CONDUCCIÓN	PLUS TRANSPORTE	PLUS C VESTUARIO	TOTAL MENSUAL	PAGAS DE VERANO Y NAVIDAD	PAGA DE BENEFICIOS	TOTAL ANUAL
OPERARIO/A LIMPIEZA DIA	966,88	169,25			139,05	114,10	1.389,28	1.509,02	1.389,20	21.078,57
OPERARIO/A LIMPIEZA NOCHE	966,88	169,25	175,37		139,05	114,10	1.564,65	1.521,13	1.389,20	23.207,26
OPERARIO/A LIMPIEZA CONDUCTOR/A	966,88	169,25		127,85	139,05	114,10	1.517,12	1.517,85	1.389,20	22.630,36
CONDUCTOR/A NOCHE	1.095,66	194,99	207,90		139,05	143,56	1.781,16	1.741,06	1.590,72	26.446,75
ARTICULO 15.- CONDUCTORES, CONDUCTORAS Y PERSONAL DE ALCANTARILLADO.										
OPERARIO/A Y CONDUCTOR/A		7,22 €/día efectivamente trabajado								106,58
ARTICULO 16.- DOMINGOS Y FESTIVOS										
OPERARIO/A Y CONDUCTOR/A		112,49					31.970,76			
ARTICULO 17.- HORAS EXTRAORDINARIAS.										
OPERARIO/A		18,92								
CONDUCTOR/A		18,92								
ARTICULO 26.- JUBILACION.										
							300,26	Por año de servicio		



TABLA SALARIAL 2023 (Definitiva) DE CESPA, S.A. - MIRANDA DE EBRO										
CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS PENOSO	PLUS NOCTURNO	PRIMA CONDUCCIÓN	PLUS TRANSPORTE	PLUS C VESTUARIO	TOTAL MENSUAL	PAGAS DE VERANO Y NAVIDAD	PAGA DE BENEFICIOS	TOTAL ANUAL
OPERARIO/A LIMPIEZA DIA	986,22	172,63			141,83	116,38	1.417,06	1.539,21	1.416,99	21.500,14
OPERARIO/A LIMPIEZA NOCHE	986,22	172,63	178,88		141,83	116,38	1.595,94	1.551,55	1.416,99	23.671,40
OPERARIO/A LIMPIEZA CONDUCTOR/A	986,22	172,63		130,40	141,83	116,38	1.547,46	1.548,20	1.416,99	23.082,97
CONDUCTOR/A NOCHE	1.117,58	198,89	212,06		141,83	146,43	1.816,78	1.775,88	1.622,54	26.975,69
ARTICULO 15.- CONDUCTORES, CONDUCTORAS Y PERSONAL DE ALCANTARILLADO.										
OPERARIO/A Y CONDUCTOR/A		7,37 €/día efectivamente trabajado								108,71
ARTICULO 16.- DOMINGOS Y FESTIVOS										
OPERARIO/A Y CONDUCTOR/A		114,74					32.610,17			
ARTICULO 17.- HORAS EXTRAORDINARIAS.										
OPERARIO/A		19,30								
CONDUCTOR/A		19,30					306,27	Por año de servicio		
TABLA SALARIAL 2024 (Definitiva) DE CESPA, S.A. - MIRANDA DE EBRO										
CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS PENOSO	PLUS NOCTURNO	PRIMA CONDUCCIÓN	PLUS TRANSPORTE	PLUS C VESTUARIO	TOTAL MENSUAL	PAGAS DE VERANO Y NAVIDAD	PAGA DE BENEFICIOS	TOTAL ANUAL
OPERARIO/A LIMPIEZA DIA	1.005,94	176,09			144,67	118,71	1.445,40	1.569,99	1.445,32	21.930,14
OPERARIO/A LIMPIEZA NOCHE	1.005,94	176,09	182,46		144,67	118,71	1.627,86	1.582,58	1.445,32	24.144,83
OPERARIO/A LIMPIEZA CONDUCTOR/A	1.005,94	176,09		133,01	144,67	118,71	1.578,41	1.579,17	1.445,32	23.544,63
CONDUCTOR/A NOCHE	1.139,93	202,86	216,30		144,67	149,36	1.853,12	1.811,40	1.654,99	27.515,20
ARTICULO 15.- CONDUCTORES, CONDUCTORAS Y PERSONAL DE ALCANTARILLADO.										
OPERARIO/A Y CONDUCTOR/A		7,52 €/día efectivamente trabajado								110,88
ARTICULO 16.- DOMINGOS Y FESTIVOS										
OPERARIO/A Y CONDUCTOR/A		117,03					33.262,37			
ARTICULO 17.- HORAS EXTRAORDINARIAS.										
OPERARIO/A		19,68								
CONDUCTOR/A		19,68					312,39	Por año de servicio		