



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA GOBIERNO DE ARAGÓN

SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y EMPLEO DE HUESCA
SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO

86

RESOLUCIÓN

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE SERVICIOS PUBLICOS AUXILIARES, S.A. (CESPA) para los trabajadores ADSCRITOS A LOS SERVICIOS DE LIMPIEZA VIARIA DEL MUNICIPIO DE FRAGA.

Visto el Texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE SERVICIOS PUBLICOS AUXILIARES, S.A. (CESPA) para los trabajadores ADSCRITOS A LOS SERVICIOS DE LIMPIEZA VIARIA DEL MUNICIPIO DE FRAGA (código de convenio número 22100091012019), suscrito entre los representantes de la Empresa CESPA y la representante de los trabajadores del Sindicato CCOO, vigente desde el 01-05-2018 al 31-12-2020, presentado en este Servicio Provincial en fecha 12 de diciembre de 2018 y subsanado el 27 de diciembre, y 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 y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenio y Acuerdos Colectivos de Trabajo, este Servicio Provincial del Departamento de Economía, Industria y Empleo,

ACUERDA

- 1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Servicio Provincial, con funcionamiento a través de medios electrónicos, así como su depósito, notificándolo a las partes firmantes de la Comisión Negociadora.
- 2.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Huesca, 9 de enero de 2019. La Directora del Servicio Provincial, Marta P. Rodríguez Vicente

CONVENIO COLECTIVO de TRABAJO DE LA EMPRESA CESPA, SA para los trabajadores ADSCRITOS A LOS SERVICIOS DE LIMPIEZA VIARIA DEL MUNICIPIO DE FRAGA

Art. 1.- Partes Signatarias del Convenio Colectivo

El presente Convenio colectivo ha sido suscrito entre la empresa CESPA, S.A. y la Representación Legal de los Trabajadores.

Las partes que conciertan el presente Convenio tienen legitimidad suficiente en base a la normativa aplicable para el ámbito de aplicación establecido en el siguiente ordinal.

Art. 2.- Ámbito de Funcional, Personal y Territorial:

El presente Convenio establece y regula las condiciones de trabajo del personal de los servicios de limpieza viaria adscritos a los servicios adjudicados en la localidad de Fraga a la empresa CESPA, SA,

Art. 3.- Vigencia y denuncia:

El presente convenio colectivo tendrá vigencia desde el 01/05/2018, y hasta el día 31/12/2020.

Este convenio se considerará prorrogado año tras año por tácita reconducción, si ninguna de las partes formula denuncia de rescisión o revisión con tres meses antes de su finalización.

Una vez denunciado el convenio se mantendrá en vigor en los términos temporales establecidos en 86.3 del Estatuto de los Trabajadores

Art. 4.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Si la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus artículos parcial o totalmente, las partes firmantes se reunirán con objeto de solventar el problema planteado, manteniéndose mientras tanto el Convenio sin efecto.

No obstante, en el caso de que las partes que lo conciertan entendieran de forma expresa y mutuo acuerdo, que la nulidad no afecta a una cuestión fundamental, el convenio seguirá vigente en el resto de sus cláusulas.

En el plazo de un mes, de no haber llegado a un acuerdo entre las partes firmantes del mismo, el Convenio quedaría invalidado en su totalidad, por lo que se tendría que negociar nuevamente todo el Convenio.

Art. 5.- Derecho supletorio

En lo no dispuesto en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE núm.

181, de 30-07-2013), así como en el Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el T.R.L.E.T.

Art. 6.- Comisión Paritaria:

Queda establecida la comisión paritaria teniendo a cargo las siguientes funciones:

- Interpretación del Convenio en todos los términos.
- Requerimiento de las partes, con facultades para mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo, pudieran suscitarse. Será preceptiva la reunión de la Comisión Paritaria antes del inicio de una huelga.

Ambas partes conviene que cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este Convenio Colectivo, sea sometida previa y necesariamente al preceptivo informe de la Comisión antes de entablar reclamación contenciosa o administrativa.

Composición: La Comisión paritaria, estará compuesta paritariamente por un representante de los trabajadores y otro de la empresa eligiendo de entre ellos un secretario.

Podrán utilizarse los servicios ocasionales o permanentes de asesores. Dichos asesores serán designados libremente por ambas partes.

Procedimiento: Los asuntos se someterán a la consideración de la Comisión paritaria a propuesta del delegado de los trabajadores o de la Dirección de la empresa.

Una vez convocada de forma fehaciente la comisión paritaria por una de las partes, ésta deberá reunirse en un plazo máximo de 7 días, salvo causa justificada. En caso contrario, ambas partes tendrán expedita la vía para iniciar cualquier tipo de acción que en derecho las ampare.

Para que las sesiones de la Comisión paritaria sean válidas deberán estar presentes la totalidad de sus componentes.

Los asuntos sometidos a la Comisión paritaria deberán ser resueltos en el plazo máximo de 15 días.

En caso de no alcanzar acuerdo en la resolución de la comisión paritaria, ambas partes acuerdan que deberán solventarse con carácter previo a un proceso judicial, con arreglo a los procedimientos de conciliación y mediación regulados en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Aragón (ASECLA), a través del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA).

Las resoluciones alcanzadas por acuerdo de la Comisión paritaria, serán vinculantes y de obligado cumplimiento para ambas partes.

Art. 7.- Resolución extrajudicial de Conflictos

Para resolver los conflictos laborales de índole colectiva o plural que puedan suscitarse y, específicamente, las discrepancias surgidas durante los periodos de consulta en los casos y plazos previstos en los artículos 40 (movilidad geográfica), 41 (modificaciones de las condiciones de trabajo), 47 (suspensión del contrato de trabajo) y 51 (resolución del contrato de trabajo), del Estatuto de los trabajadores, en la nueva redacción dada por el Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre y para resolver las discrepancias que puedan surgir por la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores ambas partes acuerdan que deberán solventarse con carácter previo a un proceso judicial, con arreglo a los procedimientos de conciliación y mediación regulados en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Aragón (ASECLA), a través del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA).

Art. 8.- Jornada de trabajo

La jornada de trabajo del personal comprendido en el ámbito del presente Convenio será de 38 horas semanales, para todos los puestos de trabajo del grupo profesional de operarios. Para el colectivo perteneciente al grupo profesional de mandos intermedios tendrá una jornada establecida de 40 horas.

Dicha diferenciación viene establecida por el mayor tiempo dedicado que requiere el puesto de trabajo de encargado general, sin que suponga un perjuicio para este ya que dicho aspecto ya ha sido tenido en cuenta a la hora de fijar su salario.

La representación legal de los trabajadores y la empresa firmaran un calendario laboral en los dos primeros meses del año en el que se fijen los días que tendrán el carácter de laborales y los horarios de trabajo de verano e invierno.

Art. 9.- Vacaciones.-

Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo disfrutará anualmente de treinta y un días naturales de vacaciones, retribuidos por el importe que para cada categoría se pacta expresamente en los anexos. Las vacaciones se iniciaran en día laborable.

El personal que no lleven un año de antigüedad en la empresa, al vencimiento del año natural, disfrutarán en concepto de vacaciones la parte proporcional al tiempo trabajado.

Una vez solicitadas las vacaciones por toda la plantilla, la empresa entregara una copia de las vacaciones solicitadas y el planing de las vacaciones concedidas a la representación legal de los trabajadores antes del 31 de marzo, para que pueda revisarlas antes de su aprobación definitiva.

Art. 10º. Permisos retribuidos. -

Todo el personal afecto al presente pacto disfrutará de las licencias y permisos establecidos en el 37.3 del Estatuto de los trabajadores en los términos legalmente recogidos, y adicionalmente a los efectos de que el personal pueda acudir a visitas de médicos especialistas (cuando el trabajador no puede fijar el horario de visita), se acuerda la concesión de permiso retribuido por el tiempo máximo correspondiente a la duración de la visita más tiempo prudencial de traslado del centro de trabajo al centro médico. Dicho permiso, no podrá superar el máximo de 15 horas anuales.

Art. 11.- Horas Extraordinarias y Complementarias:

Dado el carácter público del servicio prestado por la empresa en Fraga, se acuerda el carácter obligatorio de la realización de horas extraordinarias.

En cualquier caso, se respetarán los límites legales del 35.2 del Estatuto de los trabajadores.

La compensación de las horas extraordinarias y/o complementarias se realizará o bien en descanso, concediendo la empresa el descanso equivalente a una hora de descanso por una hora trabajada, o bien en retribución, siendo el valor de las horas extraordinarias y/o complementarias el reflejado en las Tablas Salariales.

Art. 12.- Clasificación Profesional:

De acuerdo a lo establecido en el art. 20 del convenio colectivo general del sector, el 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, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al personal.

La clasificación del personal, que se indica en los artículos siguientes, es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas.

Los cometidos profesionales de cada grupo profesional, tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al personal, deben considerarse simplemente indicativos. Asimismo, todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de sus tareas, oficio, funciones, especialidad profesional y/o responsabilidades asignadas, entre los que se incluyen la limpieza de maquinaria, herramientas y útiles de trabajo.

El personal estará encuadrado, atendiendo a las tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades que ejecute en la empresa, en alguno de los siguientes grupos profesionales (cuyas funciones y desarrollo queda recogido en el convenio general del Sector):

- Grupo de mandos intermedios.
- Grupo de operarios.

Art. 13.- Definición de los grupos profesionales y de las funciones y/o especialidades profesionales integradas en los mismos.

Cada grupo profesional comprende las tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades que para cada uno de se especifica seguidamente.

Estas funciones o especialidades profesionales serán equivalentes entre sí dentro de cada grupo profesional con independencia de sus derechos económicos.

A) El grupo de mandos intermedios está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador:

- Encargado/a general: Con los conocimientos necesarios del servicio a prestar, tiene mando directo sobre el personal del centro y del servicio. Tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad de los trabajadores a su cargo. Le corresponde la organización del trabajo, el cuidado de las herramientas e instalaciones de la empresa. Distribuye las tareas y personal a su cargo, con la consiguiente responsabilidad sobre los mismos, indicando al personal a su cargo los trabajos a realizar, la forma en la que debe realizarse, el tiempo a invertir y las herramientas a utilizar.

Capataz/a: A las órdenes de un Encargado/a general, tiene a su cargo el mando sobre el demás personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina.

Podrá reemplazar a su jefe/a inmediato superior en servicios en los que no exija el mando permanente de aquél, así como a cualquier subordinado en el desarrollo de su cometido.

B) Grupo de operarios: El grupo de personal operario está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador:

- Conductor/a o Maquinista: En posesión del carné o permiso de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

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

- Peón: Encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo. Pueden responsabilizarse de las tareas de conducción de vehículos de transporte ligero, como la Piaggio u otros vehículos análogos, para los que no se requiera ningún tipo de carnet de conducir especial.

Art. 14.- Movilidad Funcional:

Ambas partes acuerdan el carácter equivalente de los dos grupos profesionales del convenio.

Asimismo, la realización de funciones superiores a las propias de su grupo profesional, comportará el reconocimiento de grupo profesional correspondiente cuando la ocupación de dicho puesto de trabajo sea de carácter permanente porque se haya generado una vacante, si la ocupación es de dicho puesto de trabajo es de forma provisional (sustituciones de vacaciones, bajas médicas, excedencia con reserva de puesto de trabajo, ...), no comportará el reconocimiento del grupo profesional, solamente percibirá el salario de dicha grupo profesional.

Art. 15.- Condiciones económicas:

Se acuerda la aplicación de las tablas salariales anexas al presente documento (ANEXO 1) que se corresponden al salario a percibir por categoría profesional a jornada completa.

El personal con contrato a tiempo parcial percibirán la parte proporcional de los importes salariales recogidos por todos y cada uno de los conceptos de dicha tabla salarial.

El personal que tengan unas retribuciones superiores a las establecidas en las tablas salariales del anexo mantendrán dichas condiciones a título "ad personam".

Art. 16.- Salario Base:

Es el que se establece en las tablas salariales anexas.

Art. 17.- Plus Tóxico, penoso y peligroso:

Dada las especiales características del trabajo a prestar, y de acuerdo con lo establecido al respecto, en el art. 34 del convenio colectivo general del sector, se acuerda el pago de un plus tóxico, equivalente al importe indicado en tablas salariales anexas, y será pagadero por 12 mensualidades.

Art. 18.- Plus Ropa de Trabajo:

Se acuerda el abono de un complemento salarial mensual para compensar los gastos que, con motivo de la limpieza y desinfección de la ropa de trabajo, puedan generarse.

A tal efecto, El personal deberá acudir al trabajo con los uniformes facilitados en correcto estado de limpieza y mantenimiento.

El importe del mismo, será el reflejado en las tablas salariales, y será pagadero por 12 mensualidades.

Art. 19.- Plus Herramientas

El indicado plus Herramientas, retribuye la responsabilidad de los trabajadores sobre el buen uso y conservación de las herramientas de trabajo.

El importe de dicho complemento salarial será el establecido en las tablas salariales y su retribución será mensual por doce mensualidades.

Art. 20.- Plus Guardias

Dicho complemento salarial retribuye:

- La realización de guardias según cuadrantes mensuales: Dado el carácter público y esencial del servicio prestado, los trabajadores estarán obligados a la realización de guardias, consistentes en el compromiso del personal de estar disponible y localizable fuera de su jornada de trabajo durante periodos de semanas alternas, para atender posibles incidencias y/o emergencias que puedan surgir. Asimismo, y en el supuesto que, con motivo de la guardia, el personal que deba prestar servicios especiales y fuera de su jornada, el tiempo dedicado por éste se retribuirá como horas extraordinarias.
- El valor del presente complemento, será el establecido en tablas salariales, y será pagadero por 12 mensualidades.

Art. 21.- Plus Distribución Irregular

- Este plus tiene como finalidad compensar la distribución irregular que este artículo regula.
- El personal se compromete a distribuir irregularmente el 25% de la jornada a lo largo del año. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

La compensación de las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberá quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan.

- El valor del presente complemento, será el establecido en tablas salariales, y será pagadero por 12 mensualidades.

Art. 22.- Plus Festivos

- El trabajo en Festivos: Dado que el servicio prestado se lleva a cabo durante todos los días del año, el personal tiene obligación de trabajar los días fijados por calendario, sean estos laborables o festivos. Por ello, perciben el presente complemento salarial. Ello implica, que por el trabajo en festivo, no se percibirá remuneración adicional alguna.
- Especial mención merece el trabajo durante las fiestas del Pilar.

El valor del presente complemento, será el establecido en tablas salariales, y será pagadero por 12 mensualidades.

Art. 23.- Plus Responsabilidad:

Se acuerda el abono de un Plus Responsabilidad, que viene a retribuir el especial carácter flexible e irregular de la jornada de trabajo de los mandos, dada su especial dedicación.

Asimismo, el mismo compensa cualquier exceso de jornada que, en el desarrollo de su cometido laboral, pudiera producirse.

El importe del mismo, será el reflejado en las tablas salariales y será pagadero en 12 mensualidades.

Art. 24.- Plus del "El Pilar":

En atención al carácter festivo, y dado el especial aumento de las necesidades de limpieza viaria y recogida de residuos del municipio de Fraga en dichas fechas, se reconoce el carácter obligatorio de trabajo en las fechas de las fiestas del Pilar que cada año el Ayuntamiento establezca y la empresa planifique trabajar.

En dichas fechas, las jornadas de trabajo podrán superar los máximos legales del 34.3 del Estatuto de los Trabajadores, respetándose, en cualquier caso, los límites legales de descanso entre jornadas.

Como contraprestación, se acuerda el abono de un complemento salarial, pagadero de una sola vez, cuyo importe se establece en las tablas salariales anexas y que incluye la retribución que por horas extraordinarias pudiera generarse, compensándose y absorbiéndose en su caso, de producirse horas extraordinarias, el importe correspondiente a las mismas del indicado plus.

Para el percibo de dicho complemento salarial se establecen los siguientes requisitos:

- Antigüedad mínima en la empresa de 4 meses anteriores al período de trabajo
- Que se trabajen todos los días planificados por la empresa, no permitiéndose la ausencia de ningún día de los planificados por ninguna causa.

Dicho complemento salarial se mantendrá siempre que sea vigente el sistema de trabajo instaurado en la actualidad de cobertura de las fiestas del Pilar.

Art. 25.- Pagas extraordinarias:

Se acuerda que los trabajadores tendrán derecho a dos pagas extraordinarias, una en verano y otra en Navidad, cuyo importe será el establecido en las tablas salariales para cada una de ellas.

Las citadas pagas se devengarán durante los doce meses anteriores a la fecha de su abono, 30 de junio y 31 de diciembre, respectivamente. Todo ello, en el caso de realizar la jornada máxima ordinaria de trabajo.

Aquellos trabajadores que no lleven un año completo a la fecha de abono de cada una de las pagas, percibirá la parte proporcional correspondiente.

Art. 26.- Revisión salarial:

Se acuerda que las condiciones económicas pactadas y recogidas en el presente acuerdo, reflejadas en las tablas salariales anexas, serán de aplicación a partir del 1 de Mayo del 2018. Dichas tablas se verán revisadas para cada año de vigencia (2019 y 2020) con el 85% del IPC, que es la revisión del contrato con el ayuntamiento de Fraga, garantizando que no podrá existir una revisión negativa.

El personal que, por el motivo que fuere, tuvieran un salario superior al establecido en dichas tablas salariales, les será compensado y absorbido cualquier incremento salarial del

conjunto de sus condiciones económicas, todo ello, de acuerdo a lo establecido en el art. 26 del ET, siempre y cuando no haya acuerdo expreso en contrario.

Art. 27.- Subrogación de Personal:

Ambas partes suscriben específicamente la validez y aplicación de lo establecido en el Capítulo XI del Convenio Colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, respecto a la subrogación de personal.

DISPOSICION FINAL:

Condiciones más beneficiosas reconocidas

Se acuerda expresamente que para al personal subrogado en su día por la empresa del Ayuntamiento de Fraga, se les mantendrá como condición personal más beneficiosa las condiciones sociales y salariales que en su globalidad superen las aquí acordadas.

DISPOSICION ADICIONAL:

Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres

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

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

AÑO 2018

	x12	x12	x12	x12	x12	x12	x12	x1	x1			
Salario Base	Plus Responsa bilidad	Plus Tóxico, Penoso, Peligroso	Plus Ropa de trabajo	Plus Herramienta	Plus Guardias	Plus Distribución Irregular	Plus Festivos	Plus Pilar	TOTAL MENSUAL	PAGA EXTRAORD INVERNO	TOTAL ANUAL	
Operario	617,00 €	- €	154,25 €	20,00 €	25,00 €	40,00 €	25,00 €	50,00 €	824,31 €	931,25 €	617,00 €	13.233,31 €
Conductor	655,00 €	- €	163,75 €	20,00 €	25,00 €	80,00 €	25,00 €	50,00 €	824,31 €	1.018,75 €	655,00 €	14.359,31 €
Capataz	655,00 €	100,00 €	163,75 €	20,00 €	25,00 €	80,00 €	25,00 €	50,00 €	824,31 €	1.118,75 €	655,00 €	15.559,31 €
Mando	800,00 €	100,00 €	200,00 €	25,00 €	30,00 €	90,00 €	30,00 €	50,00 €	824,31 €	1.325,00 €	800,00 €	18.324,31 €

Precio Horas Extraordinarias / Complementarias

10 Euros / hora