

CONVENIO COLECTIVO DE LA PLANTA DE TRATAMIENTO Y RECICLAJE DE CESPA ALMERÍA

VISTO el Texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Cespa S.A. Centro De Trabajo De La Planta De Tratamiento Y Reciclaje De Almería, Expediente 0177,Código 0401811,suscrito por la representación de las partes, en representación de los trabajadores; de conformidad con el Art.90del Real Decreto Legislativo1/1995, de24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y en relación con el Art.17.2 del Estatuto de Autonomía de Andalucía y Decreto 203/2004,de 11 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo; esta Delegación Provincial de Empleo

ACUERDA

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Delegación provincial, con notificación a las partes integrantes de la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.- Remitir el texto del mismo al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

TERCERO.- Disponer la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, de conformidad con lo establecido en el art.90.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Almería,10 de octubre de 2005

EL DELEGADO PROVINCIAL DE EMPLEO, P.D. LA JEFE DEL SERVICIO DE ADMÓN. LABORAL, M^ªLUISA GÁLVEZMORENO.

CONVENIO COLECTIVO DE LA PLANTA DE TRATAMIENTO Y RECICLAJE DE CESPA ALMERÍA

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo1. Ámbito de aplicación y Temporal

a) Personal funcional y territorial. -El presente convenio colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de la empresa CESPA, S.A. que presten sus servicios en la Planta de Tratamiento y Reciclaje de Residuos Sólidos y Urbanos, que tiene suscrita dicha empresa con el Excmo. Ayuntamiento de Almería,



independientemente de cuál sea el modo de gestión del mismo.

b) Temporal. -La duración del presente convenio se pacta por cuatro años, teniendo todos sus efectos carácter retro-activo al 1º de enero de 2.005, salvo aquellos artículos que se pacte lo contrario.

c) Partes firmantes. -El presente Convenio Colectivo es firmado de una parte por la empresa CESPAS.A. y de otra por el COMITÉ DE EMPRESA de CESPAS.A. Planta de Tratamiento y Reciclaje de Residuos Sólidos de Almería capital.

Artículo 2. Denuncia.

Con forme a lo dispuesto en el artículo 86.2 del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio se prorrogará por períodos anuales si no mediante denuncia expresa de cualquiera de las partes, que deberá ser formulada con, al menos, dos meses de antelación a la fecha en que, finaliza el período de vigencia pactado.

De acuerdo con lo establecido en el punto 3 del mismo precepto legal, denunciado el Convenio y en tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo.

Artículo 3. Comisión Paritaria

Las partes negociadoras acuerdan la constitución de una Comisión Paritaria compuesta por seis vocales, de los que tres representarán a la empresa CESPAS.A., y tres representantes de la parte social, que los elegirá el Comité de Empresa. Los miembros de dicha Comisión Paritaria deberán, a ser posible, haber sido miembros de la Comisión Deliberadora del presente Convenio Colectivo, pudiendo asistir a sus reuniones, con voz pero sin voto, los asesores que sus componentes designen. Ambas partes convienen que cualquier duda o divergencia que pueda surgir como consecuencia de la interpretación de este convenio será sometida a informe o decisión de la Comisión Paritaria, antes de entablar reclamación ante la autoridad laboral competente o de la adopción de medidas legales de presión. A los miembros de la Comisión Paritaria pertenecientes al Comité de Empresa no se les computarán las horas utilizadas en las reuniones de la misma en detrimento de las que legalmente tienen establecidas como miembros del Comité de Empresa. Los acuerdos de la Comisión Paritaria serán adoptados por votación entre sus miembros y tendrán carácter vinculante para la totalidad de las representaciones acreditadas en la misma, cuando sobre el asunto de que se trate exista acuerdo de al menos la mitad más uno de sus componentes. Se reunirán de formas ordinarias, una vez al mes y de forma extraordinaria, cuantas veces sea necesario mediante convocatoria de una de las partes, debiendo celebrarse la reunión dentro de los cinco días siguientes a la misma.





Artículo 4. Compensación Y Absorción

Las condiciones económicas, de jornada, sociales o de cualquier retribución establecidas en el presente convenio compensaran y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquier a que sea la naturaleza y el origen de las mismas, incluso el judicial.

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

Artículo 5. Condiciones Más Beneficiosas

Serán respetadas en su integridad aquellas situaciones individuales o colectivas que, con carácter global y en cómputo anual, excedan del conjunto de las mejoras contenidas en el presente Convenio.

Capítulo II. Condiciones De Trabajo

Artículo 6. Clasificación Del Personal

El personal, tanto el que actualmente presta sus servicios en la empresa, como el que se contrate en el futuro, será clasificado profesionalmente en razón de las funciones que desempeñe o trabajo que realice. Al trabajador que permanezca ciento ochenta días ocupando un puesto de trabajo de superior categoría a la que tenga reconocida, le será adjudicada esa categoría.

Todos los trabajadores afectados por este convenio tienen el derecho y la obligación de perfeccionarse profesionalmente para el mejor desempeño de sus funciones. Por ello la empresa se compromete a establecer un sistema de formación y organizará los cursos de capacitación profesional que sean necesarios para la adaptación de los trabajadores tanto funciones de categoría superior como las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo. Dicha formación, la aptitud y de más valoraciones objetivas serán a tener en cuenta a la hora de la promoción, esta formación siempre será para aquellos trabajadores que voluntariamente la soliciten.

Los trabajadores tendrán derecho a la promoción en los puestos de trabajo.

Las promociones estarán presididas por un tribunal, compuesto por

- Presidente, propuesto por la empresa, que tendrá únicamente voto de calidad.
- Dos vocales técnicos propuestos por la empresa.





- Dos representantes de la parte Social.

El presidente del comité de empresa podrá ejercer la supervisión del procedimiento.

Este tribunal será el responsable de la convocatoria de las pruebas, incluyendo los detalles de las mismas, temas sobre los que versarán y fecha de realización. Las pruebas de promoción se anunciarán a través de los tablones de anuncios, con una antelación mínima de 15 días a la fecha de los exámenes. Los interesados en la promoción lo comunicarán a sus mandos respectivos.

Serán de libre designación de la empresa las siguientes categorías

A) Grupo de técnicos todas.

B) Grupo de administración Jefe de administración 1ª y 2ª C) Grupo de mando sin Termedios Encargado General o Jefe de Servicios, sub-encargado general, inspector de distrito y Jefe de taller.

D) Grupos de Administración Oficial 1ª y 2ª y Auxiliar Administrativo Serán por promoción interna

A) Taller Oficial 1ª y 2ª

B) Servicios Conductor 1ª, Maquinista

C) Peón especializado y peón de limpieza

D) Basculista.

El personal de plantilla tendrá derecho en igualdad de condiciones, a cubrir las vacantes definitivas de la categoría superior a la que ostenta, que se produzcan en la empresa.

Las vacantes definitivas que se produzcan en las categorías antes citadas como de promoción interna se cubrirán preferentemente con el personal de la plantilla por sistema de examen de capacitación y donde la antigüedad primara solo en igualdad de puntuación. Igualmente se primarán los cursos de formación realizados por el trabajador.

Con el fin de sustituir temporalmente puestos de categoría superior, tendrán preferencia a aquellos trabajadores que, habiendo superado las pruebas de promoción interna para dicha categoría, no ocuparon la plaza.

Las bolsas creadas a partir de los procesos de promoción interna en cada categoría, estarán limitadas a tres aspirantes, y por la vigencia del convenio, acordándose se que los períodos de desarrollo de categoría superior a través de





este procedimiento de bolsa no computarán a los efectos de la posible consolidación de categoría establecida en el presente artículo.

En caso de vacante definitiva, y exista bolsa de la misma será cubierta por personal de la misma.

Artículo 7. Modificación De Las Condiciones De Trabajo

Cualquier modificación colectiva de las condiciones de trabajo referidas a Jornadas de trabajo, Horario, Régimen de trabajo a turnos, Sistema de trabajo y rendimiento, así como la movilidad funcional, requerirá comunicación e información previa, y la apertura de un período consultivo con el Comité de Empresa. Se establece que en ámbito de aplicación de este Convenio no habrá movilidad geográfica.

Artículo 8. Garantía De Empleo

En caso de finalización o resolución del contrato administrativo suscrito entre la empresa y el Ayuntamiento de Almería, no quedará extinguida la relación laboral de los trabajadores, subrogándose el nuevo titular o el propio Ayuntamiento en los derechos y obligaciones vigentes, en ese momento, con expreso reconocimiento de la representación sindical de los trabajadores.

Artículo 9. Reserva De Plaza

La simple detención de un trabajador, aunque conlleve su procesamiento, y prisión preventiva no dará lugar a resolución de contrato de trabajo si no resulta condenado penalmente en el correspondiente procedimiento judicial.

Artículo 10. Indumentaria

Las partes acuerdan durante la vigencia del presente Convenio respecto a la cantidad y calidad de las prendas de trabajo que estas serán homologadas, debiendo adecuarse el tejido de las mismas a la estación del año.

CONDUCTOR

Invierno Un anorak,

2 camisas,

2 chaquetillas,

2 pantalones,

2 jerséis y un par de zapatos homologados.





Verano

2 camisas,

2 pantalones.

MECÁNICO

Invierno

2 monos, un par de botas homologadas y un anorak.

Verano

2 monos.

BASCULISTA

Invierno

un anorak,

2 camisas,

2 chaquetillas,

2 pantalones,

2 jerséis y un par de zapatos homologados.

Verano

2 camisas,

2 pantalones.

PULPISTA

Invierno

un anorak,

2 camisas, 2 chaquetillas, 2 pantalones, 2 jerséis y un par de zapatos homologados.

Verano 2 camisas, 2 pantalones.

PEÓN ESPECIALISTA Y PEÓN DE LIMPIEZA





Invierno

un anorak,

2 camisas,

2 chaquetillas,

2 pantalones,

2 jerséis y un par de zapatos homologados.

Verano

2 camisas,

2 pantalones.

LA EMPRESA, PREVIO INFORME DEL Comité, repondrá las prendas deterioradas por el uso, siempre que ésta se a la causa del deterioro.

La indumentaria de invierno será entregada en la segunda quincena del mes de septiembre y la de verano en la segunda quincena del mes de marzo.

Dichas prendas serán de utilización exclusiva durante jornada de trabajo.

Artículo 11. Jornada y horario de trabajo

Se establece una jornada semanal de 37,50 horas.

Los horarios de trabajo serán los que a continuación se detallan, sin perjuicio de los ajustes que por necesidades del servicio se deriven

HORARIO DE INVIERNO

Explotación de líneas de triaje y rechazos a vertedero

1^{er} turno 06:00h a 12:15h

2ºturno 09:00h a 15:15h

Personal de tarde

Personal de mantenimiento y limpieza 14:00 ha 20:15h

Personal de línea de a fino 14:00 a 20:15h

Personal de transporte derechazos a vertedero 14:00h a 20:15h





Personal de vigilancia de lunes a sábado de 18:00h a 08:00h y domingos 24h, organizado por turnos rotativos.

Basculitas y control de accesos de lunes a domingo las 24h de funcionamiento, organizado por turnos.

HORARIO DE VERANO

Durante los meses de junio, julio y agosto; el horario de funcionamiento de planta, líneas de triaje y clasificación empezarán a las 05:00 h y terminaría a las 14:15h, en los siguientes turnos

Un primer turno se incorporará al trabajo a las 05:00 h y terminará a las 11:15h; el segundo turno empezaría a las 08:00h y terminaría a las 14:15h.

Se mantendrían los turnos del resto de personal de planta, tanto del personal limpieza y transporte rechazos a vertedero en turno de tarde como el personal que explota la línea de afino (14:00h a 20:15h)

Personal de vigilancia de lunes a sábado de 18:00h a 08:00h y domingos 24h, organizado por turnos rotativos.

Basculitas y control de accesos de lunes a domingo las 24h de funcionamiento, organizado por turnos.

Se respetarán, individualmente o colectivamente, los horarios distintos a los aquí pactados siempre que resulten más ventajosos para el trabajador.

El valor de la hora extra ordinaria queda establecida en 10 € para todas las categorías.

Artículo 12. Trabajo En Domingos Y Festivos

El trabajo en domingo y festivo se establece en 61€ por día efectivo trabajado

El domingo irá con su correspondiente día de descanso.

El día del patrón "San Martín de Porres" se considera festivo.

Se establecerán turnos rotativos en cada una de las categorías a fin de dar cobertura al servicio en domingos y festivos.

En caso de los domingos y festivos los trabajadores podrán cambiarse el día (libre designación de cambio) por otro trabajador, previa solicitud por escrito a la empresa.

Artículo 13. Vacaciones



Las vacaciones anuales reglamentarias del personal se fijan en 30 días naturales para todo el personal de la plantilla, no sustituibles por compensación económica.

Se disfrutarán en dos partes, un período de invierno y un período de verano siendo rotativo para los próximos períodos.

El inicio de cada período no coincidirá con el fin de semana o víspera de festivo.

Las vacaciones anuales retribuidas tendrán carácter rotativo respecto al calendario pactado. No obstante, los trabajadores podrán efectuar entre sí los cambios que crean convenientes, previa solicitud por escrito a su superior jerárquico

Las vacaciones se disfrutarán en proporción al tiempo trabajado, computándose como tal el tiempo de permanencia en situación de baja por Incapacidad Temporal debida a enfermedad común, accidente o enfermedad profesional, así como cualquier otro período en que el trabajador hay justificado adecuadamente sus ausencias.

Como principio general, el calendario de vacaciones se fijará de mutuo acuerdo entre empresa y Comité, durante la primera quincena del mes de noviembre de cada año anterior a su disfrute.

Artículo 14. Permisos retribuidos

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho, siempre que concurren los requisitos legalmente establecidos, a disfrutar de los siguientes permisos retribuidos, computados en días naturales.

1. Quince días por matrimonio y pareja de hecho.
2. Un día por matrimonio de hijos o hermanos, se celebra tanto en la localidad como en la provincia donde se ubique el centro de trabajo y dos días se tiene lugar fuera de la provincia de Almería.
3. Dos días por fallecimiento de familiares consanguíneos o políticos en primer y segundo grado, si este se produce en la localidad y en la provincia donde radique el centro de trabajo y tres días si el suceso tiene lugar fuera de la provincia de Almería.
4. Un día por fallecimiento de familiares consanguíneos o políticos de segundo grado y sobrinos, siempre que el hecho causante se produzca en la localidad y provincia donde radique el centro de trabajo y do días si tiene lugar fuera de la provincia de Almería.
5. Tres días por nacimiento de hijos.





6. Cinco días en caso de enfermedad grave con ingreso hospitalario del cónyuge, padres, hijos, hermanos o nietos y siete días en caso de que los eventos se produzcan fuera de la provincia donde radique el centro de trabajo.
7. Dos días por traslado de domicilio.
8. Por el tiempo necesario para efectuar los trámites precisos para la renovación de los permisos de conducir o identidad.
9. Un día por asistencia a juicio.
10. Dos días por revisión médica del cónyuge, padres, hijos y del propio trabajador cuando sea preciso el desplazamiento a otra provincia.
11. Tres días por adopción de hijos.
12. 15 días si un trabajador queda viudo y tiene hijos menores o disminuidos a su cargo.
13. Cuatro días de asuntos propios. Dichos días no podrán ser acumulables a períodos vacacionales y festivos, debiendo ser comunicados con suficiente antelación a la empresa, y supeditada su disfrute a las necesidades del servicio.
14. Dos días por revisión médica propia cuando se produzca una intervención quirúrgica en un centro médico distinto a la Seguridad Social y los medios que ponga la empresa a disposición del trabajador.

PERMISOS ESPECIALES La empresa concederá al personal que lo solicite, hasta quince días de excedencia pactada, sin sueldo ni cotización a la Seguridad Social. Dichos períodos no podrán ser acumulables a períodos vacacionales, debiendo ser comunicados con suficiente antelación a la empresa, y supeditada su disfrute a las necesidades del servicio

Todo que una vez iniciada la jornada de trabajo y en el transcurso de la misma se sintiera enfermo, teniendo que abandonar supuesto de trabajo, con justificación médica percibirá el importe total de la jornada.

Los permisos retribuidos a que el personal tenga derecho serán abonados como realmente trabajados.

La solicitud para la utilización de los indicados permisos deberá ser presentada a la empresa con la antelación suficiente posible, pudiendo ser exigidos los justificantes que acrediten la necesidad del permiso solicitado.

Artículo 15. Retirada Del Permiso De Conducir

En el supuesto que un conductor, le fuera retirado el permiso de conducir,



excepto en los supuestos en que dicha retirada sea derivada de alcoholemia o consumo de sustancias tóxicas, por un período inferior a dos meses, la empresa lo acoplará aun puesto de trabajo adecuado a sus condiciones, respetándole la categoría y las retribuciones. Al fin de la suspensión será reintegrado a su antiguo puesto de trabajo. El resto de categorías de desempeñen labores de conductor, se regirán por este artículo.

Artículo 16. Excedencias

Las partes acuerdan regirse por la regulación que, sobre esta materia, contiene el artículo 46 del Real Decreto 1/1.995 de 24 de Marzo, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17. Censos

La empresa confeccionará anualmente, en cada centro de trabajo, un censo de trabajadores con el contenido que a continuación se indica

a) General En el que estarán comprendidos todos los trabajadores del centro en un listado ordenado alfabéticamente por razón del primer apellido, comprensivo de su identidad, fecha de ingreso en la empresa, categoría profesional y número del Documento Nacional de Identidad.

b) Especial Consistente en un listado ordenado por razón de la antigüedad del trabajador en la categoría que ostente dentro del centro de trabajo.

Tales listados estarán expuestos en lugar visible en cada uno de los centros de trabajo.

Capítulo III. Seguridad E Salud En El Trabajo

Artículo 18. Seguridad Y Salud En El Trabajo

Con independencias de las competencias que en esta materia atribuye a los Comités de Empresa el artículo 64.1.8.b) del Estatuto de los Trabajadores y de os derechos y obligaciones de estos regulados en los artículos 4.2.d), 5.b)y 19 del mismo Cuerpo Legal, se estará a lo dispuesto en la ley 31/1995 de 8 de noviembre de PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES ,a fin de proceder a la constitución y regular el funcionamiento de la Comisión de Salud laboral en el trabajo.

La dirección de la empresa adoptará las medidas de Seguridad y Salud necesarias, como consecuencia del control del lugar de trabajo y de las instalaciones e instrumentos que pone a disposición de los trabajadores, obligados a trabajar con



seguridad y a cuidar que los lugares e instrumentos de trabajo se encuentren en perfecto estado, debiendo de poner en conocimiento del Comité de Seguridad y Salud, o en su lugar, del Comité de Empresa de todas las anomalías que se detecten, para que se tomen las medidas oportunas para su solución.

Todos los acuerdos de la Comisión de Salud Laboral serán de obligado cumplimiento.

Artículo 19. Reconocimiento Médico y Vacunación

1. Anual mente la empresa hará a todos los trabajadores un reconocimiento médico, que consistirá como mínimo en

-Audiometría.

-Análisis de sangre.

-Espirometría.

-Control oftalmológico.

-Análisis de orina.

-Exploración Clínica.

-Electrocardiograma.

Dichos reconocimientos médicos podrán ampliar sea pruebas urólogas o ginecológicas, previa solicitud por el trabajador.

Los resultados del reconocimiento médicos e entregarán al trabajador, respetando su confidencialidad, y al Comité de Seguridad en los términos establecidos en la legislación vigente.

2. La campaña de Vacunación consistirá como mínimo en lo siguiente

-Vacuna Antitetánica.

-Vacuna contra la Hepatitis.

-Vacuna Antigripal.

Este artículo será de obligado cumplimiento para la empresa y voluntario para los trabajadores.

Capítulo IV. Mejoras Sociales





Artículo 20. Ayuda Familiar

Los trabajadores que tengan a su cargo a personas disminuidas físicas o psíquicas y cónyuge, superiores al 33%, percibirán un complemento salarial, consistente en las siguientes cuantías

2006	30€
2007	40€
2008	50€

Artículo 21. Fondo Social

La empresa dotará de un Fondo Social por importe mínimo de 1.500 Euros anuales.

Para la administración, seguimiento, aplicación y funcionamiento en los casos que corresponda del Fondo Social, establecido en el presente Convenio Colectivo, se crea la Comisión de Asuntos Sociales, que tendrá composición paritaria de seis miembros, tres por parte de la empresa y tres por la Parte Social que serán elegidos por el Comité de Empresa. Tomará decisiones por mayoría absoluta, reuniéndose siempre que sea necesario.

La solicitud y con cesión de las ayudas que pudieran derivarse del Fondo Social se regulará por las siguientes normas

A) Las ayudas deberán solicitarse por escrito a la Comisión de Asuntos Sociales.

B) Para tener derecho a las ayudas del Fondo Social, deberán acreditarse fehacientemente y con los documentos que procedan, la necesidad extraordinaria y urgente de alguna ayuda económica especial con motivo de intervenciones quirúrgicas, adaptación de prótesis, enfermedades, accidentes o cuales quiera que supongan gastos que no sean debidamente cubiertos por la Seguridad Social y otros organismos que correspondan y que el trabajador se encuentre en situación económica que le imposibilite frente a tales eventualidades. También será motivo de solicitud de ayuda, situaciones de pérdida de vivienda o en seres por incendios o catástrofes que ocasionen daños que no puedan ser sufragados por el trabajador afectado, así como todos aquellos de análoga naturaleza que ajuicio de la Comisión de Asuntos Sociales procedan, que no estén cubiertos por la póliza de seguro correspondiente.

C) Será motivo de reintegro de las ayudas económicas percibidas, mediante descuento en nómina

1. La falsedad de mostrada en algunos de los extremos de la solicitud planteada o

de los documentos aportados.

2. El habersele concedido al trabajador ayudas por organismos o entidades públicas, de cuantía superior o suficiente para hacer a la eventualidad presentada.

D) El Fondo Social así como los componentes de la Comisión de Asuntos Sociales, solo podrán ser disueltos por decisión conjunta entre Empresa y Comité de Empresa.

Artículo 22. Seguro De Vida E Invalidez

La empresa contratará a partir de la firma del presente convenio, una póliza de seguro colectivo, para la cobertura de las siguientes contingencias

a) En caso de muerte, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional ,los beneficiarios designados por el trabajador fallecido o en su defecto, sus herederos legales, causarán derecho al percibo de una indemnización de 18000 Euros.

b) En caso de Invalidez Permanente en grado de Total para la profesión habitual o Absoluta, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la indemnización para el trabajador afectado será de12000Euros.

c) La indemnización en caso de Gran Invalidez, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, será de 18000Euros.

En todos los casos antes enumerados las cantidades a percibir por el trabajador afectado o, en su caso, por las personas que deje designadas, lo serán con independencia de las prestaciones indemnizaciones o subsidios que legalmente les corresponda percibir.

La empresa gestionará ante la entidad aseguradora la tramitación de los correspondientes siniestros.

Artículo 23. Indemnización Económica Por Jubilación

Para los casos en que el trabajador se jubile anticipadamente, la indemnización será la siguiente

Jubilación a los 60años	8000Euros
Jubilación a los 61años	6000Euros
Jubilación a los 62años	4200Euros
Jubilación a los 63años	3500Euros
Jubilación a los 64años	3000Euros
Jubilación a los 65 años	300Euros



Estas cantidades indemnizatorias en ningún caso tendrán el carácter de pensión.

Artículo 24. Jubilación A Los 64 Años

Conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 1194/1985, 17 julio.

Artículo 25. Trabajos De Inferior Categoría Por Capacidad Disminuida

El trabajador que sea declarado en situación de Invalidez Permanente Parcial, y que, por esta causa, no pueda continuar en el desempeño de los cometidos que tuviera asignados de acuerdo con su categoría profesional, tendrá derecho a ocupar un puesto de trabajo acorde con sus aptitudes físicas, con reconocimiento por parte de la empresa de la categoría profesional adecuada al puesto que ocupe y respetándose el salario y complementos del mismo que viniera percibiendo en su anterior puesto de trabajo.

Con el fin de que la adecuación del salario que perciba en su anterior categoría profesional respecto al de la nueva se vaya produciendo escalonadamente y de la forma menos gravosa posible, los incrementos retributivos que se pacten anualmente le serán hechos efectivos a razón del 50 por ciento del importe que suponga dicho incremento para la categoría profesional que ostentase antes de ser declarado en la expresada situación de Invalidez, en el primer año y de un 25 por ciento en los sucesivos sin crementos, hasta que los mismos sean igualados por la retribución de la nueva categoría asignada.

A los trabajadores que hayan sufrido accidente o enfermedad laboral y estén afectados por total para su profesión habitual, se le adecuara al puesto de trabajo más idóneo, siempre que conserven las capacidades exigibles, a través de la COMISIÓN DE SALUD LABORAL, comunicándose lo tanto a la empresa como al comité de empresa.

Artículo 26. Mejoras Voluntarias En Casos De IT

La empresa abonará a los trabajadores que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal debida a enfermedad común o accidente no laboral la diferencia existente entre la prestación económica que les corresponda percibir del Régimen General de la Seguridad Social y el cien por cien de su salario real, durante la primera baja del año natural, a aquellos trabajadores que en el año anterior no hubieran estado inmersos en más de un período de cinco días de Incapacidad Temporal.

Capítulo V. Derechos Sindicales

Artículo 27.

La empresa reconoce los derechos sindicales de los trabajadores y el legítimo



ejercicio de los mismos dentro de su ámbito y conforme a la normativa jurídica que los regula.

De forma expresa se hace constar el rechazo de las partes negociadoras a las conductas antisindicales ya cualquier comportamiento que pueda limitar o coartar aquellos derechos.

En el ejercicio de los mismos se estará a lo dispuesto, de manera especial, en las siguientes normas

- Constitución Española.
- Ley orgánica 11/1.985, de 2 de Agosto, de libertad sindical.
- Ley 8/1.980, de 10 de marzo, del Real Decreto 1/1.995 de 24 de Marzo.
- Ley 19/1.977, de 22 de abril, del Decreto de Asociación Sindical.
- Real Decreto Ley 17/1.997, de 4 de marzo, de Relaciones de Trabajo.
- Decreto Legislativo 521/1.990, de 27 de abril, de Procedimiento Laboral.
- Real Decreto 1.331/1.986, de 13 de junio, de Normas sobre elecciones de los representantes de los trabajadores en la empresa.
- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo números 87, 98, 135, 154, 155, 157.

Por tratarse de materia cuya regulación queda sometida por el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores a la negociación en Convenio Colectivo, se pacta expresamente la posibilidad de acumulación de horas de los distintos miembros del Comité de Empresa y en su caso de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes y en cómputo mensual, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio se su remuneración.

Artículo 28. Información

1- La empresa facilitará al comité mensualmente, información sobre absentismo, bajas por accidente, bajas por enfermedad y faltas injustificadas de los trabajadores; así como accidentes leves que se produzcan, aunque éstos no impliquen IT.

2- Cuando existan altas de trabajadores, ya sean fijos o eventuales, la empresa lo comunicará al Comité, facilitando copia del contrato efectuado.

3- A cada trabajador se le entregará copia de su contrato.





4- La empresa facilitará al Comité, la información reflejada con carácter general en el artículo 64 del Estatuto de los trabajadores, referida al centro de trabajo.

5- Se facilitará información sobre el número de toneladas de basura, así como cualquier variación del servicio.

En relación a la información a facilitar anteriormente citada, se estará a lo dispuesto en la vigente Ley de Protección de Datos.

Capítulo VI. Retribuciones

Artículo 29. Pago Mensual

El pago de la nómina mensual se efectuará el último día hábil de cada mes. Cuando este coincida en Festivo o en sábado, se efectuará el día anterior. La entrega de la nómina será dentro de los primeros 5 de cada mes.

Los trabajadores, previa notificación a la empresa podrán elegir cualquier entidad bancaria para el ingreso de su nómina, aportando, junto a la solicitud, los datos necesarios.

Artículo 30. Incremento Salarial

Año 2005 15%, IPC incluido, a repartir un 11% linealmente a todos los integrantes de la plantilla, y un 4% porcentualmente. Dichos incrementos constan en la tabla anexa.

Año 2006 13%, IPC incluido, a repartir un 10% linealmente a todos los integrantes de la plantilla, y un 3% porcentualmente. Dichos incrementos constan en la tabla anexa

Año 2007 9%, IPC incluido, a repartir un 6% linealmente a todos los integrantes de la plantilla, y un 3% porcentualmente. Dichos incrementos constan en la tabla anexa

Año 2008 IPC real (año 2007) + 3%, a repartir un 3% linealmente a todos los integrantes de la plantilla, y el IPC porcentualmente.

Artículo 31. Anticipos Reintegrables

Además de los dispuestos en el artículo 29.1, párrafo segundo, del Estatuto de los Trabajadores, la empresa librará una cantidad, que se acuerda sea de 8.000 Euros, la cual quedará disponible para la concesión de dichos anticipos comenzará a partir del cobro por el trabajador que lo perciba de la paga correspondiente al mes siguiente a fecha de su concesión. A medida que tales anticipos se vayan reintegrando la empresa concederá nuevos préstamos hasta el límite de la cantidad existente en cada momento para esta contingencia.

Los anticipos dimanantes de dicho fondo serán reintegrados por los beneficiarios en un plazo no superior a diez meses. El importe máximo anual que cada trabajador puede solicitar como anticipo será de seis cientos euros, ya sea una vez o a través de varias solicitudes cuyo importe acumulado no supere la citada cifra de seis cientos euros. Los trabajadores que no hayan tenido un anticipo reintegrable tendrán preferencia en la concesión de los mismos.

Artículo 32. Conceptos Retributivos

La retribución de los trabajadores de CESPA, S.A. de acuerdo con la categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñen, estará compuesta por el salario base que se determina en las tablas salariales anexas y por los siguientes complementos salariales

A) Depuesto de trabajo

1.-Pluses de penosidad, toxicidad y peligrosidad En la cuantía del 15%, calculado sobre el salario base vigente en cada momento.

2.-Plus de nocturnidad Todos los trabajadores que realicen un porcentaje superior al 50% de su jornada laboral entre las 22 y la 6 horas, percibirán un Plus de nocturnidad, por jornada efectivamente trabajada, consistente en 6€.

Artículo 33. Gratificaciones De Vencimiento Periódico Superior A Un Mes

Julio y Navidad. Su importe será el signado en las tablas salariales anexas y serán de vengadas en proporcional tiempo efectivamente trabajado. Su pago se efectuará los días 15 de los meses de julio y diciembre.

Artículo 34. Complementos Compensatorios

1. Plus de transporte y distancia. -Con el fin de resarcir a los trabajadores de los gastos que soportan como consecuencia de los desplazamientos a los centros de trabajo ya la inversa, se establece este Plus, con carácter compensatorio del gasto indicado. Su importe, que figura en las Tablas Salariales anexas, no será computable a efectos del cálculo de las gratificaciones extraordinarias, ni en la paga de vacaciones.

2. Plus de mantenimiento de prendas de trabajo. -Con el fin de resarcir a los trabajadores de los gastos efectivamente realizados por ellos para el mantenimiento y buen estado de las prendas de trabajo entregadas por la empresa, al efecto, se establece este plus con carácter compensatorio del gasto indicado. Su importe, que figura en la Tablas Salariales anexas no será computable a efectos del cálculo de las gratificaciones extraordinarias, participación en beneficios ni en la paga de vacaciones.

Artículo 35. Igualdad En La Contratación

Se contratará a personal de ambos sexos y discapacitados sin discriminación alguna, según lo establecido en la normativa vigente.

Disposición Adicional 1ª.

A partir de la firma del presente Convenio y con reserva de lo establecido en el artículo 4 del mismo, su contenido será de aplicación exclusiva y excluyente respecto de cualquier otro pacto o acuerdo suscrito entre ambas partes con anterioridad. Esta disposición no será de aplicación a los acuerdos o pactos relativos a movilidad funcional.

Disposición Final1ª.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes hacen constar la remuneración anual pactada en el presente Convenio Colectivo es la que figura en las Tablas Salariales anexas y que dicha remuneración lo es en función de las horas anuales de trabajo convenidas.

Disposición Final 2ª.

La eficacia de lo dispuesto en el artículo uno, y de la totalidad del presente convenio colectivo que da supeditada y suspendida hasta la aprobación por el Pleno del Excmo. Ayuntamiento de Almería de la revisión de precios e incrementos salariales repercutibles del contrato suscrito por dicha administración con CESPA SA, en el presente servicio, dado el carácter vinculante de esta aprobación plenaria a lo aquí pactado.

Nota Adicional

Las Tablas Salariales son las aquí anexas en todos sus términos salvo error u omisión que cual quiera de las partes pudiese detectar.

TABLASALARIALAÑO2005

	EXTRA VERANO	EXTRA NAVIDAD	S.BASE	P. TOXICO	P. TRANSPORTE	P.MANT. VESTUARIO
PEON	913,53	913,53	686,84	103,03	34,34	89,29
PULPISTA	1.098,49	1.098,49	825,90	123,89	41,30	107,37
CONDUCTOR	986,64	986,64	741,80	111,27	37,09	96,43
MECANICO	1.652,61	1.652,61	1.242,54	186,38	62,13	161,53
ENCARGADO	1.652,61	1.652,61	1.242,54	186,38	62,13	161,53
VIGILANTE	913,53	913,53	686,84	103,03	34,34	89,29
BASCULISTA	913,53	913,53	686,84	103,03	34,34	89,29
AUX. ADMTVO	913,53	913,53	686,84	103,03	34,34	89,29
OFIC. ADMTVO	1.326,58	1.326,58	997,43	149,61	49,87	129,67
TECNICO LAB.	1.333,85	1.333,85	1.002,85	150,43	50,14	130,37
JEFESERVICIO	2.184,87	2.184,87	1.642,75	246,41	82,14	213,56