



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA CESPA, SOCIEDAD ANÓNIMA, CENTRO DE TRABAJO CONSORCIO GUADALTEBA

Capítulo Preliminar

Artículo 1. Ámbito de aplicación

PERSONAL, FUNCIONAL Y TERRITORIAL. El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de la empresa "Cespa, Sociedad Anónima, Centro de Trabajo Consorcio Guadalteba" para la gestión de los residuos sólidos urbanos del Consorcio Guadalteba.

TEMPORAL. La duración del presente convenio se pacta por tres años, siendo su vigencia desde el 1 enero de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2008.

Artículo 2. Denuncia

Conforme a lo dispuesto en el artículo 86.2 del Estatuto de los Trabajadores, el presente convenio se prorrogará por periodos anuales si no mediare 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 presente periodo de vigencia pactado.

En el supuesto de que operaran las prórrogas, los salarios se revisarán conforme al incremento del IPC del año anterior en los conceptos referidos en los anexos I, II y III.

Artículo 3. Vinculación a la totalidad

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente convenio será nulo y quedará sin efectos en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos.

Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este convenio se comprometen a reunirse dentro de los diez días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de cuarenta y cinco días hábiles, a partir de la referida resolución, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la negociación del convenio en su totalidad.

Artículo 4. Normas supletorias

En todo aquello que no se hubiese pactado expresamente en el presente convenio y que afectara, tanto a las condiciones económicas como a las relaciones laborales, se estará, por ambas partes, a la legislación vigente y al



convenio general del sector (BOE de 7 de marzo de 1996).

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.

Artículo 6. Comisión paritaria

Se constituye una comisión paritaria interpretativa del presente convenio integrado por:

- Un presidente, nombrado por las partes por unanimidad con voz pero sin voto.
- 2 vocales, representantes de la empresa y los trabajadores.

La comisión se reunirá mediante convocatoria formal de su presidente, a iniciativa de este o a petición de cualquiera de las partes vocales.

Los acuerdos de la comisión se adoptarán por mayoría simple.

Cada parte podrá acudir con los asesores que considere oportunos.

FUNCIONES DE LA COMISIÓN

Las funciones de la comisión paritaria serán las siguientes:

- a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
- b) Arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del convenio o de los supuestos previstos concretamente en su texto.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) Cuantas otras actuaciones tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.

Artículo 7. Contratación y subrogación

Las normas de contratación para nuevos ingresos habrán de someterse a lo establecido en normativa laboral vigente. Todos los contratos de trabajo se celebrarán por escrito en las modalidades oficiales y estarán de acuerdo con las disposiciones vigentes en esta materia.

En caso de finalización o resolución del contrato administrativo suscrito entre la empresa y el consorcio de municipios, no quedara extinguida la relación laboral de los trabajadores, subrogándose el nuevo titular en los derechos y obligaciones

vigentes en ese momento, con expreso reconocimiento de la representación sindical de los trabajadores.

Se estará a lo dispuesto en el capítulo XI artículo 49 al 53 del Convenio General del Sector (BOE número 58, de 7 de marzo de 1996).

Artículo 8. Seguro de vida

El personal comprendido en el presente convenio tendrá derecho hasta la finalización de su contrato, en los términos y condiciones establecidos, de un seguro de vida, que será contratado con una compañía de seguros, por las siguientes cuantías y riesgos, corriendo la empresa con los gastos que ello conlleva:

• Invalidez permanente total o absoluta por accidente laboral	6.160,37 euros
• Muerte (excepto suicidio)	6.160,37 euros

Artículo 9. Jubilación voluntaria anticipada

Es optativo para los trabajadores que cumplan esa edad el acceder a la jubilación en estas condiciones, y obligación para la empresa el cumplir el requisito de la contratación del nuevo trabajador.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 10. Definición de grupos y categorías profesionales

Se estará a lo dispuesto en el artículo 22 del Convenio General Sectorial.

Artículo 11. Adecuación profesional

El ingreso del personal en la empresa, llevará consigo la clasificación del interesado con arreglo a las funciones para las que ha sido contratado.

El personal al servicio de la empresa tendrá derecho a ser promocionado y ocupar las vacantes que se produzcan o los nuevos puestos de trabajo que se vayan a crear, siempre que reúna las condiciones adecuadas para el mismo.

En caso de existir vacante en la categoría de conductor, se adoptará como criterio preferente, aunque no exclusivo, para cubrir la vacante, el número de días acreditados por el sustituto en la realización de funciones como conductor”.

Artículo 12. Disposiciones generales

La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la dirección de la

empresa, con sujeción de lo dispuesto en la legislación vigente.

En la racionalización del trabajo tendrán lugar las finalidades siguientes:

1. Simplificación del trabajo y mejora de los métodos y procesos.
2. Establecimiento de plantilla del personal y rotación de puestos de trabajo adecuados a las necesidades del desarrollo de la actividad de la empresa.
3. Mejora de las condiciones de prestación de los respectivos servicios y las propias de los trabajadores.
4. Todas aquellas cuestiones que afecten a las condiciones objetivas del contrato del trabajador se harán previa participación de los representantes de los trabajadores.

Artículo 13. Dirección y control de la actividad laboral

El trabajador está obligado a realizar las funciones convenidas en el presente convenio, y para las que ha sido contratado. Cumplirá las órdenes o instrucciones de la dirección de la empresa en aras a conseguir la mayor eficacia y rendimiento laboral posibles. En cualquier caso, la empresa y los trabajadores se someterán en sus prestaciones recíprocas a los principios de la buena fe de contractual.

Artículo 14. Pacto de no concurrencia

El personal de la empresa no podrá realizar fuera de la jornada de trabajo actividades que sean concurrentes con su contrato de trabajo y funciones, salvo autorización expresa de la empresa. Asimismo, no está permitido la utilización de los bienes de la empresa para fines particulares.

Artículo 15. Reclamación de los trabajadores

Los trabajadores comunicarán por escrito, de forma correcta, para conocimiento de la dirección de la empresa cuantas incidencias (quejas, perjuicios o demandas) se relacionen con la prestación de su trabajo, o bien, a través de sus representantes legales.

Artículo 16. Jornada laboral

La jornada laboral será de 40 horas semanales distribuidas de lunes a domingo para todo el personal afectado por el presente convenio, fijándose entre la empresa y la representación de los trabajadores el descanso semanal en función a la prestación de los diferentes servicios, sin que, en ningún caso, el descanso entre semanas sea inferior a un día y medio.

Artículo 17. Jornadas especiales

Como consecuencia de las características de los servicios públicos que se prestan se contempla, además de la jornada normal de trabajo, los siguientes tipos:

a) Jornada nocturna. Es la que se realiza entre las 22:00 y las 6:00 horas del día siguiente, que se realizará de forma continuada.

b) Jornada a turno. Es la que periódicamente varía la hora de entrada y salida al trabajo.

Artículo 18. Vacaciones

Cada trabajador tendrá derecho a unas vacaciones anuales de 30 días naturales que, preferentemente y sin perjuicio del servicio, se disfrutarán durante los meses de junio a septiembre de cada año, o bien de los días que proporcionalmente le correspondan si el tiempo de la contratación es inferior a un año. Cuando se disfruten en otro periodo, salvo que sea a instancia del trabajador, su duración será de 33 días naturales.

El calendario de vacaciones se hará público como máximo el 31 de marzo de cada año. Una vez conocido dicho calendario, si en la fecha prevista para su disfrute el trabajador estuviese en situación de incapacidad temporal, se trasladaría este a otra fecha, previo acuerdo de las partes.

Si por necesidad de la empresa no fuese posible el disfrute total o parcial dentro del mismo año natural, se mantendrá el derecho a vacaciones para el trabajador hasta el 31 de enero del año natural siguiente.

Los turnos de vacaciones se fijarán previo acuerdo entre los trabajadores, sus representantes legales y la empresa con un sistema de rotación que posibilite que todos los trabajadores tengan igual derecho a la elección preferente del turno de vacaciones.

En el supuesto de que el trabajador estuviera disfrutando de su período vacacional, y este se viera interrumpido por necesidades de la empresa, se estipula el abono de un plus de interrupción de vacaciones de 50 euros.

La retribución del mes de vacaciones estará integrada por el salario base, la antigüedad y los pluses de nocturnidad y tóxico para quién lo viniera percibiendo.

Artículo 19. Permisos

El trabajador, previo aviso, cuando ello sea posible y adecuada justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir la totalidad de las retribuciones por los motivos y tiempos siguientes:

a) 15 días naturales por matrimonio o registro legal de pareja de hecho,

independientemente de la orientación sexual de cada trabajador.

b) 3 días por nacimiento de hijos o adopción.

c) 3 días naturales por enfermedad grave o intervención quirúrgica que requiera hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia, el plazo será de 5 días naturales. Comenzarán siempre por el día de la intervención.

d) 2 días por fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia, el plazo será de 4 días.

e) 2 días por traslado del domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

g) Por el tiempo necesario, en días, para asistir a exámenes de estudios oficiales debidamente acreditados.

k) Por el tiempo necesario para acudir a consulta médica. Cuando la consulta esté programada de antelación, el trabajador deberá notificárselo a la empresa. En todo caso, deberá justificar su asistencia a la consulta.

l) Dos días de asuntos propios que no podrán acumularse a las vacaciones, no pudiendo ser solicitados por mas de un operario de la misma categoría para el mismo día.

En lo no previsto expresamente en este artículo se estará a la legislación vigente que resulte de aplicación.

Artículo 20. Cursos y programas de formación

La asistencia a cursos y programas de formación y especialización, así como para la prevención de riesgos laborales a instancias de la empresa o autorizados por la misma encaminados para que los trabajadores adquieran un mayor grado de formación en las distintas materias programadas, se computarán a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo.

Retribuciones

Artículo 21. Sistema salarial

Se estará en lo dispuesto en el capítulo VIII artículo 29 del Convenio General Sectorial.

Artículo 22. Salario base

Es el fijado por unidad de tiempo, en función del grupo profesional y categoría de procedencia. Las retribuciones de los salarios base están referidas en los anexos I, II y III del presente convenio.

Artículo 23. Complemento salariales

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a percibir el complemento por antigüedad en los siguientes términos:

Dos bienios al cinco por ciento -5%- , y sucesivos quinquenios al siete por ciento -7%- referidos, en todos los casos, al salario base.

Los trabajadores con fecha de ingreso anterior al 1 de enero de 2006 tendrán un periodo de carencia de dos años.

Artículo 24. Complemento tóxico

Por las características del trabajo que se realiza, la empresa pondrá todos los medios a su alcance para la eliminación de los riesgos existentes en las actividades que conlleven el peligro de toxicidad; cuando ello no sea técnicamente posible, la empresa deberá poner a disposición de los trabajadores los equipos de protección colectivos e individuales adecuados a cada función laboral.

Este complemento trata de compensar la toxicidad inherente al desarrollo de las actividades propias de la empresa estableciendo una retribución consistente en el 20% del salario base mensual para todo el personal afectado por este convenio.

Este complemento se percibirá igualmente en vacaciones.

Artículo 25. Complemento de nocturnidad

Al personal que realice su actividad durante el periodo comprendido entre las 22:00 y las 06:00 horas del día siguiente, se le abonará un complemento salarial en la cuantía del 25% del salario base mensual.

Artículo 26. Plus de lunes y post-festivos

Se establece un plus para los lunes y días post-festivos en la cuantía de 5,52 euros para el año 2006. Para los años 2007 y 2008, respectivamente, su cuantía se verá incrementada en el mismo porcentaje que el que experimente el IPC durante cada uno de los años precedentes; cuyo devengo solo será por lunes y post- festivos realmente trabajados.

Con dicho plus se retribuye el mayor tiempo y esfuerzo que exige la recogida en

dichos días por la acumulación de residuos que se produce, sin que su abono pueda extrapolarse a vacaciones o situación de incapacidad temporal.

Artículo 27. Plus de productividad

Se establece un complemento de productividad en la cuantía referida en los anexos I, II y III del presente convenio, cuyo devengo se vincula directamente con la prestación efectiva de trabajo, de manera que la no asistencia por cualquier causa, justificada o no, no da lugar a su cobro.

Dicho complemento no se devengará en situación de incapacidad temporal, vacaciones, licencias retribuidas y permisos, etc, ya que tan solo se abonará por la real prestación de servicios.

Artículo 28. Plus festivos y domingos

El personal que habitualmente trabaje en festivos percibirá un complemento por día festivo realmente trabajado, siendo su día de descanso semanal el sábado, además del descanso compensado por cada festivo trabajado, sin que su abono pueda extrapolarse a vacaciones, pagas extras e incapacidad temporal.

Para el año 2006 su cuantía será de 43,48 euros, cantidad que se verá incrementada para los años 2007 y 2008, respectivamente, en el mismo porcentaje que el que experimente el IPC durante cada uno de los años precedentes.

Artículo 29. Plus conductor

Se establece este plus para los trabajadores que ostenten la categoría profesional de conductor, a devengar por día efectivo de trabajo, cuyo importe se refiere en los anexos I, II y III del presente convenio.

Igualmente, le será abonado a los trabajadores no conductores por cada día que realicen funciones efectivas de conductor.

Artículo 30. Horas extraordinarias

Serán consideradas horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el presente convenio o legalmente establecida de ser superior.

Por su carácter, la realización de las mismas será de carácter voluntario, salvo aquellas que vengan originadas por causa de fuerza mayor o tengan la consideración de estructurales.

Su retribución durante toda la vigencia del convenio será de 15,79 euros por cada hora extraordinaria de trabajo realizada, excepto aquellas que hayan sido compensados por descanso equivalente.

Artículo 31. Pagas extraordinarias

Los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho a dos pagas de 30 días de salario base más antigüedad, plus tóxico y complemento de nocturnidad y otra “media paga” de 15 días de salario base más antigüedad, plus tóxico y complemento de nocturnidad, pagaderas en los meses de junio, diciembre y marzo, respectivamente.

Las dos primeras pagas se devengarán semestralmente y la tercera de enero a diciembre del año anterior.

Artículo 32. Incapacidad temporal

En caso de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, enfermedad profesional, la empresa abonará al trabajador afectado la diferencia salarial existente entre la prestación que reciba por tal contingencia y el cien por cien de su base reguladora mientras permanezca en situación de incapacidad temporal.

Dicho complemento también se hará efectivo en caso de accidente o enfermedad común que requiera hospitalización, y mientras dure la hospitalización.

Artículo 33. Incapacidad permanente total

Si como consecuencia de enfermedad o accidente cualquier trabajador de la empresa tuviera una resolución de incapacidad permanente total para su trabajo habitual y categoría profesional, la empresa procurará darle empleo efectivo en aquel puesto de trabajo y categoría profesional compatibles con su nueva situación, siempre y cuando ello sea posible.

En tal caso, sus retribuciones serán las que correspondan a su nuevo puesto de trabajo y categoría profesional.

Artículo 34. Garantías profesionales

En el caso de que un conductor de Cespa, Sociedad Anónima, resulte sancionado, judicial o administrativamente, con la suspensión temporal del permiso de conducir, como consecuencia de hechos acaecidos con ocasión de la conducción de un vehículo propiedad de la empresa y cumpliendo la función que le haya sido encomendada, será adscrito a otro puesto de trabajo, percibiendo la retribución correspondiente a su categoría de conductor durante el tiempo que dure dicha suspensión, siempre que no haya sido motivada por embriaguez o exceso de velocidad, que seguirá el oportuno expediente disciplinario considerándose expresamente como falta muy grave.

Si tal contingencia se produce con ocasión de la conducción de un vehículo que no sea propiedad de la empresa fuera de la jornada de trabajo y por causas que

no sean embriaguez o exceso de velocidad, esta le garantiza un puesto de trabajo, con las retribuciones propias del nuevo puesto asignado respetándosele la antigüedad, hasta que cese tal situación, momento en el que será repuesto en las funciones y cometidos propios de su categoría de conductor.

En el supuesto de que la sanción gubernativa o administrativa se produjera como consecuencia de la embriaguez declarada o exceso de velocidad, fuera de su jornada de trabajo ni por supuesto con vehículos propiedad de la empresa, la relación laboral quedará en suspenso, no estando obligada la empresa a abonarle retribución alguna.

Una vez cumplida dicha sanción, el trabajador se reincorporará a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que venía disfrutando antes de la retirada del carné.

Artículo 35. Excedencias

a) Excedencia Forzosa. Los supuestos de excedencia forzosa, previstos en la ley darán lugar a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó la excedencia, perdiendo el derecho si se solicita transcurrido ese plazo.

La duración del contrato de trabajo no se verá alterada por la situación de excedencia forzosa del trabajador, y en caso de llegar al término del contrato durante el transcurso de la misma se extinguirá dicho contrato, previa su denuncia o preaviso, salvo pacto en contrario.

b) El trabajador con, al menos, un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a un año ni superior a cinco. Este derecho solo podrá ejercitarse otra vez por el mismo trabajador si hubieran transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento o adopción de este si es menor de cinco años. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubieran o se produjeran en la empresa, y siempre que lo solicite con al menos un mes de antelación al término de la excedencia. En el caso de excedencia para atender el cuidado de un hijo, y durante el primer año a partir del inicio de la misma, el trabajador tendrá

derecho a la reserva de su puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad durante el tiempo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia para atender al cuidado de un hijo.

Durante el periodo de excedencia el trabajador no podrá prestar servicios en otra empresa que se dedique a la misma actividad.

Si así lo hiciera, perderá automáticamente su derecho al reingreso.

Artículo 36. Seguridad y salud laboral

Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y los Reglamentos de los Servicios de Prevención.

Tanto los técnicos nombrados por la empresa como el delegado de Prevención, asumirán los compromisos y tareas necesarias para conseguir la mayor operatividad en el cumplimiento de las diferentes disposiciones que en materia de seguridad y salud laboral dispone la mencionada ley.

El delegado de prevención recibirá toda la información y formación necesarias con respecto a los riesgos específicos a la actividad de la empresa, y fijarán con este el tipo de vestuario, así como la cantidad y calidad de la ropa de trabajo que anualmente haya que entregar a los trabajadores.

De los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa

Artículo 37. Delegados de personal

El o los delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante la empresa la representación para la que fueron elegidos, teniendo como función la defensa de los intereses de los trabajadores de Cespa-Ingeniería Urbana, Sociedad Anónima en el Consorcio Guadalteba, así como la negociación y representación de los mismos ante la referida.

COMPETENCIAS

El o los delegados de personal tendrán las competencias que les confiere la legislación vigente.

A fin de conseguir una mayor eficacia en las funciones y competencias de su representación el delegado de personal dispondrá de un crédito horario de 15 horas mensuales. Si por ampliación de la plantilla de la empresa correspondiese la elección de tres delegados de personal o, incluso, de un comité de empresa, el crédito horario total, en cómputo anual, podrá serle cedido a uno o varios de los representantes legales.



Artículo 38. Falta y sanciones

Se estará en lo dispuesto en el capítulo XII artículos 54 al 60 del referido Convenio General Sectorial.

ANEXO I

Tabla salarial durante el periodo 1 de enero de 2006 a 31 de diciembre de 2006

CATEGORÍA	S. BASE	P. TÓXICOS	NOCTURNIDAD	PRODUCTIVIDAD	PLUS CONDUCTOR
CONDUCTOR	21,23	4,25	5,31	3,44	1,5
PEÓN	21,23	4,25	5,31	3,44	
PEÓN LAVACONT.	21,23	4,25	5,31	3,44	

ANEXO II

Tabla salarial durante el periodo 1 de enero de 2007 a 31 de diciembre de 2007

CATEGORÍA	S. BASE	P. TÓXICOS	NOCTURNIDAD	PRODUCTIVIDAD	PLUS CONDUCTOR
CONDUCTOR	23,35	4,67	5,84	3,78	1,65
PEÓN	23,35	4,67	5,84	3,78	
PEÓN LAVACONT.	23,35	4,67	5,84	3,78	

ANEXO III

Tabla salarial durante el periodo 1 de enero de 2008 a 31 de diciembre de 2008

CATEGORÍA	S. BASE	P. TÓXICOS	NOCTURNIDAD	PRODUCTIVIDAD	PLUS CONDUCTOR
CONDUCTOR	25,68	5,14	6,42	4,16	1,81
PEÓN	25,68	5,14	6,42	4,16	
PEÓN LAVACONT.	25,68	5,14	6,42	4,16	