

## CONVENIO COLECTIVO DE CESPA S.A. ALBOX

### Capítulo I. Disposiciones generales.

#### Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio tiene como objeto principal establecer y regular las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo entre la Empresa CESPA S.A. y los trabajadores que prestan sus servicios en la Limpieza Viaria, Limpieza de Edificios y Locales y Jardinería del Municipio de Albox.

#### Artículo 2. Duración y Vigencia.

1. La duración del convenio será de cinco años y se extenderá desde enero de 2006 y hasta el de diciembre del año 2010.
2. No obstante, se seguirá aplicando, en todos sus contenidos, hasta la firma de otro convenio, negociado entre las partes, que lo sustituya. En este momento se estará a lo que determine la legislación vigente en materia de negociación colectiva.
3. El presente convenio entrará en vigor el día de su firma. Si bien las condiciones económicas tendrán vigencia desde el 1 de enero del año 2006.

#### Artículo 3. Denuncia.

El presente convenio se considerará automáticamente denunciado una vez rematada la vigencia prevista en el Artículo anterior, sin necesidad de preaviso.

#### Artículo 4. Condiciones más beneficiosas.

Todas las condiciones económicas o de cualquier índole contenidas en el presente convenio, tienen carácter de mínimos, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones implantadas por anteriores adjudicatarios y/o Ayuntamientos, que impliquen condiciones más beneficiosas para los trabajadores con respeto al presente convenio, individual o colectivamente, subsistirán para aquellos que las vengán disfrutando.

#### Artículo 5. Absorción y compensación.

Los aumentos de retribuciones que pudieran producirse en el futuro por disposiciones legales solo serán aplicables cuando, considerados globalmente en computo anual, superen los aquí pactados. En caso contrario serán compensados y absorbidos manteniéndose el presente convenio en sus propios términos.



## **Artículo 6. Comisión Mixta Paritaria.**

1. En el plazo máximo de 10 días a partir de la firma del convenio se constituirá una comisión mixta de interpretación y vigilancia del cumplimiento del convenio.
2. Estará formada por un representante de la parte empresarial y el Delegado de Personal. Ambas partes podrán contar con asesores.
3. Se reunirán a instancia de cualquiera de las partes cuantas veces sea necesario, debiendo celebrar la reunión dentro de los cinco días siguientes.
4. Sus funciones serán las siguientes:

Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.

Vigilancia y cumplimiento de lo pactado. .Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente convenio, que pueda afectar a su contenido.

Cuantas otras actividades tengan eficacia práctica del convenio y una mayor solución interna de los conflictos.

## **Artículo 7. Interpretación y Aplicación del Convenio.**

1. Ambas partes convienen que cualquier duda de contenido o de vigencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este convenio, sea sometida, antes de establecer reclamación delante de los órganos competentes, a informe previo de la comisión mixta paritaria.
2. La comisión mixta paritaria deberá emitir su informe en el plazo máximo de 5 días, a partir del día siguiente en que fuera solicitado.
3. Las funciones de la comisión no obstruirán, en ningún caso, el libre acceso a la jurisdicción competente prevista en la ley.
4. Cualquier conflicto colectivo e individual que se suscite en el ámbito de aplicación o interpretación del presente Convenio, requerirá para su consideración de licitud, el previo conocimiento de la Comisión mixta paritaria, la cual intentará llegar a una solución. De no ser así se enviará al SERCLA para que actúe de mediador.

## **Capítulo II. Régimen de trabajo.**

### **Artículo 8. Calendario Laboral.**

Será el que el organismo competente de la Junta de Andalucía dicte para la provincia de Almería, más dos fiestas locales.





El Calendario Laboral Anual aplicable a todos los servicios municipales previstos en este Convenio será pactado con los representantes legales de los trabajadores, de acuerdo con lo previsto en las disposiciones legales en cada momento.

### **Artículo 9. Jornada Laboral.**

1. La jornada laboral queda establecida en 37, 5 horas semanales para los años 2007, 2008 y 2009, y de 35 horas para el año 2010, de forma continuada, de lunes a sábado, respetándose como mínimo, los descansos legalmente previstos.
2. Se establece una pausa de 30 minutos en la jornada de trabajo, para tomar el desayuno o merienda, sin que esta pausa perjudique el normal funcionamiento de los servicios, considerándose la misma como tiempo de trabajo efectivo.

### **Artículo 10.**

El calendario laboral anual, su distribución y cuadro horario de los diferentes servicios municipales, deberá estar confeccionado el primero de enero de cada año, previa negociación con la representación Sindical, dándole la suficiente publicidad para que sea conocido por todos los empleados.

### **Artículo 11.**

A todos los trabajadores sujetos al ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, durante los meses de julio, agosto y Septiembre la jornada será de 6 horas diarias de forma continuada de lunes a viernes. Durante la Semana Santa, Feria y Navidad, la jornada será de 6 horas diarias.

### **Artículo 12. Horas Extraordinarias.**

De forma habitual no se harán horas extras, y en caso de hacerlas serán voluntarias.

Se confeccionará un listado voluntario de trabajadores para la realización de horas extras, para que su reparto sea equitativo y no sobrepasando el límite máximo del E.T., dicho listado estará gestionado y controlado por la parte Social y Empresarial.

En caso de circunstancias excepcionales, no habituales y de fuerza mayor, cualquier trabajador que tuviera que extender su jornada más allá, de la duración normal de esta, el tiempo que tuviera que trabajar se pagará a razón de 16 euros./h., o la parte correspondiente; podrá optar el trabajador por disfrutar días de descanso compensatorio al acumular horas extras en proporción de 1,75 horas por cada hora extra, debiendo informar a la empresa en caso de esta opción.

Si las horas extras coincidiesen en Domingo o Festivo la cantidad por hora será de



18 euros.

En el caso de optar por la opción de descanso, la proporción será de 2 horas normales por cada extra.

### **Artículo 13. Vacaciones.**

El período de vacaciones anuales retribuidas será de un mes natural comprendidos entre los meses de Julio, Agosto y Septiembre (período preferencia]), salvo los que voluntariamente elijan otros meses y en ningún caso podrán comenzar en festivo, descanso semanal establecido o víspera de éstos. Turnos de vacaciones

a) Se procurará que la distribución de los turnos se haga dentro de cada servicio, de común acuerdo con los trabajadores, de manera que queden cubiertas las necesidades del mismo. De no llegarse a ese acuerdo se elegirán turnos de vacaciones por turno rotativo. Si a pesar de ello, no se logra la distribución de turnos, se decidirán conjuntamente por la Empresa y la representación Sindical.

b) Las vacaciones se podrán distribuir en dos turnos de 15 días a elección del empleado uno de los turnos y el otro de la empresa. A este fin, los turnos de vacaciones deberán comenzar necesariamente los días uno o dieciséis de cada mes.

En la primera quincena del mes de marzo de cada año se confeccionará el plan de vacaciones para todos los empleados, entre la Empresa y la representación de los trabajadores.

Para la formulación de las propuestas sobre vacaciones, que se presentarán antes del 31 de marzo de cada año, se tendrán en cuenta las normas que a continuación se señalan:

1. La enfermedad o accidente producido durante las vacaciones genera el derecho a fijar otro periodo para hacer efectivo el descanso no disfrutado, en caso de hospitalización, y durante su reposo siempre bajo prescripción facultativa por el servicio médico que CESPAS.A. tenga contratado para el control del absentismo por enfermedad común.
2. En caso de que los dos miembros de una pareja trabajen en la empresa tendrán derecho preferente para disfrutar el mismo periodo vacacional.

## **Capítulo III. Permisos, ausencias y enfermedades.**

### **Artículo 14. Permisos Retribuidos.**

El personal afecto a este convenio tendrá derecho a los siguientes permisos y



licencias:

**Permisos-especiales:** La empresa concederá al personal que lo solicite y por causas justificadas, hasta 30 días de excedencia pactada, sin sueldo y sin cotización a la S.S., quedando la relación laboral suspendida de mutuo acuerdo mientras dure este periodo, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Los permisos deberán ser solicitados con una antelación de 15 días salvo casos de urgente necesidad.

**Licencias:** El personal laboral tendrá derecho a las siguientes licencias retribuidas:

Por matrimonio, 20 días naturales.

Asimismo, podrán disfrutar de este permiso aquellos trabajadores que acrediten, en la forma legalmente establecida (Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Autónoma de Andalucía) que mantienen una relación estable con otra persona. Serán requisitos indispensables para su concesión llevar dos años al menos de convivencia estable con otra persona y un año de relación estatutaria o laboral con la empresa.

b) Por nacimiento de hijo o adopción, 3 días adicionales al permiso de paternidad legal

c) Por enfermedad grave o fallecimiento de padres, hijos, hermanos y cónyuge, 4 días, salvo que con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto a más de 100 kilómetros de distancia, en cuyo caso tendrá derecho a 6 días.

d) Por enfermedad grave o fallecimiento de abuelos, nietos, suegros, hijos políticos y hermanos políticos, 3 días.

En los casos contemplados en los apartados c) y d), cuando el suceso se produzca a más de 500 Km, el trabajador tendrá derecho a 8 días de permiso.

e) Por traslado del domicilio habitual, 2 días.

f) Para concurrir a exámenes liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y calificación en Centros Oficiales, durante los días de su celebración.

Excepcionalmente, podrá concederse el día anterior y/ o posterior cuando el lugar de examen sea fuera de la provincia.

g) Para formalizar matrícula en Centros Oficiales que exijan, inexcusablemente, la presencia del interesado, el tiempo necesario, previa justificación. En caso de trabajos a turnos, la noche anterior.





h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a una compensación económica.

En caso de trabajos a turnos, la noche anterior.

i) Para acudir el trabajador a acompañar a un hijo, no emancipado, a revisión médica fuera de la localidad de residencia oficial, hasta cuatro días naturales al año, todos justificados.

Para acudir el trabajador a acompañar al cónyuge a revisión médica fuera de la localidad de residencia oficial, hasta cuatro días naturales al año, todos justificados de la prescripción médica de necesidad de acompañante.

j) Por matrimonio de hijo/a o hermano/a, un día laborable si coincide con su día de trabajo, ampliable a otro día más, si el desplazamiento es fuera de la provincia.

k) Todos los trabajadores que enviuden y tengan hijos menores en edad preescolar o disminuida físicos, psíquicos o sensoriales, tendrán derecho a 20 días naturales a partir del fallecimiento del cónyuge.

p) En el supuesto de enfermedad grave del cónyuge e hijos, se establece el siguiente orden de disfrute de licencias:

1. Los días por enfermedad grave.
2. Los días por asuntos propios.
3. Las vacaciones anuales reglamentarias.
4. Posible concesión de licencia retribuida especial previo estudio del caso concreto y la constatación de que el empleado es el único familiar que puede atender al enfermo. Si agotadas todas las licencias anteriores, se produce el fallecimiento, se concederán además 7 días.

A lo largo del año los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de los días por asuntos propios siguientes:

2008: 4 días

2009: 5 días

2010: 6 días

Los días 24 y 31 de Diciembre, prestará sus servicios media plantilla, y su jornada será del 50 % de la jornada habitual. Se elaborará el cuadrante de servicios de







estos días con el fin de poder prestar los servicios.

Todo trabajador que una vez iniciada la jornada de trabajo y el curso de la misma se sintiera enfermo, teniendo que abandonar su puesto de trabajo (con posterior justificación médica) percibirá el importe total de la jornada.

Todos los permisos podrán disfrutarse necesariamente previo aviso al capataz correspondiente, salvo casos de urgente necesidad y se deberán justificar siempre a ser posible a priori y, de no ser posible, a posteriori.

Todo ello sin perjuicio de lo establecido en la Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

### **Artículo 15. Maternidad.**

La empresa, a la mujer embarazada, por prescripción facultativa, cambiará su puesto de trabajo, turno o función incompatible con su estado por otro donde pueda desarrollar su embarazo en condiciones óptimas para su salud y la del gestante, sin que este cambio pueda afectar a las percepciones económicas que viniera percibiendo, en ningún caso realizarán trabajos nocturnos.

Las trabajadoras embarazadas disfrutarán del tiempo indispensable remunerado para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. Previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

### **Artículo 16. Reducción de Jornada por Motivos Familiares.**

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrán el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado





constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas del funcionamiento de la empresa. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y la reducción de jornada previstos en los apartados anteriores corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria.

El trabajador/a deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada diaria.

La empresa, durante el periodo de lactancia por prescripción facultativa, cambiará su puesto de trabajo, turno o función por otro, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo/a.

### **Artículo 17. Excedencias por Cuidado de Familiares.**

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sean por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que se venía disfrutando.

El período en el que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en los apartados anteriores, será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado, especialmente con ocasión a su reincorporación.

Los trabajadores tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el





primer año. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

El reingreso se notificará un mes antes de finalizar el periodo de la excedencia y el mismo será automático.

### **Artículo 18. Suspensión con Reserva del Puesto de Trabajo.**

Cuando la adaptación de la condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión por riesgo durante el embarazo o la lactancia, siendo la percepción económica del 100%.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computando desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalario. Se excluyen de dicho



cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos oros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) de la Ley, las suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por el que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabaje, este periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los periodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determine.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.





Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el Artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológico el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto superior o a otro compatible con su estado.

Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo de 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación el ejercicio de este derecho en los términos establecidos en su caso, en los convenios colectivos.

## **Artículo 19. Extinción del Contrato de Trabajo.**



Cuando el empresario no cumplierse los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo o la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas el trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio. La no concesión del preaviso no anulará la extinción, si bien el empresario, con independencia de los demás efectos que procedan, estará obligado a abonar los salarios correspondientes a dicho periodo. La posterior observancia por el empresario de los requisitos incumplidos no constituirá, en ningún caso, subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo acuerdo de extinción con efectos desde su fecha.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

a) La de los trabajadores durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho periodo.

b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4bis, y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocido en esta Ley.

c) La de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación salvo que, en esos casos, se declare la precedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

## **Artículo 20. Excedencias Especiales.**

Dará lugar a la situación de excedencia especial cualquiera de las siguientes causas:

El nombramiento para cargo público o sindical de ámbito provincial, cuando su



ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la empresa dará lugar a la situación de excedencia especial. Si surgiera discrepancias a este respecto decidirá la jurisdicción competente.

La excedencia se prolongará por el tiempo en que el interesado permanezca en el cargo que la determina y otorgará derecho a reingresar en el mismo puesto de trabajo que viniera desempeñando el trabajador al producirse la excedencia computándose el tiempo de permanencia en esa situación como de trabajo efectivo a todos los efectos.

### **Artículo 21. Excedencias.**

1. EL trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tendrá derecho a que se le reconozca una excedencia voluntaria de seis meses a cinco años.

La empresa reservará el puesto de trabajo al operario en dicha situación durante el primer año; concertando a tal efecto un contrato de sustitución o interinidad correspondiente.

2. Dicho contrato estará sujeto a las disposiciones sobre la materia en vigor, en el momento de la sustitución y hasta que finalice la misma.

3. Si la excedencia fuera solicitada por un plazo inferior a cinco años, el trabajador podrá, previa comunicación a la empresa prorrogar dicha situación anualmente, hasta agotar los cinco años. El trabajador avisará a la empresa con dos meses de antelación a la fecha prevista para su reincorporación al puesto de trabajo; en el caso de no reincorporación del trabajador excedente, el trabajador interino pasará a ocupar su plaza como trabajador fijo del cuadro de personal.

4. Este derecho solo podrá ser ejercido de nuevo por el mismo trabajador una vez transcurridos tres años desde el remate de la anterior excedencia.

5. En todo lo no previsto en este Artículo se estará a lo establecido con carácter general en el Artículo 46 del estatuto de los trabajadores y demás normas vigentes sobre esta materia.

### **Artículo 22. Justificación por Enfermedad.**

1. En el supuesto de IT derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa complementará hasta el 100% del salario mensual desde el primer día de la baja y mientras dure la misma. Se considerará accidente de trabajo aquel que ocurra in itinere.

2. En el supuesto de IT derivada de accidente no laboral o enfermedad común, la empresa complementará hasta el 75% del salario mensual los veinte primeros





días y hasta el 100% de ahí en adelante. Excepcionalmente, en la primera baja anual (año natural) por enfermedad, la empresa complementará hasta el 100% del salario mensual los veinte primeros días.

En caso de que la Seguridad Social, prorrogue la situación de Incapacidad Temporal, se prorrogará en el mismo periodo el Complemento aportado por esta empresa.

Los trabajadores están obligados, salvo imposibilidad manifiesta y justificada, a comunicar cualquier caso de enfermedad al servicio correspondiente, que lo trasladará la empresa dentro de las 24 horas siguientes a la falta en el puesto de trabajo, todo ello sin perjuicio de lo establecido en la Ley para la presentación del correspondiente parte de baja.

Si durante el año natural, el número de jornadas perdidas por absentismo, entendiéndose por este absentismo el derivado de enfermedad o accidente común, enfermedad profesional, y accidente laboral, no supera el 3%, los trabajadores, que individualmente no superen el mismo porcentaje de jornadas perdidas por tal concepto, cobrarán una paga ascendente a la suma de 350euros, abonándose la misma el 31 de marzo del año siguiente a su devengo.

#### **Capítulo IV. Derechos sociales.**

##### **Artículo 23. Jubilación Anticipada y Parcial.**

De acuerdo con lo establecido en la legislación vigente en cada año de vigencia del convenio los trabajadores podrán acceder a su jubilación anticipada o parcial, siempre y cuando cumplan los requisitos para ello, y todo ello como medida de fomento de empleo.

Se establece un premio de permanencia según el siguiente baremo, y con independencia de los años de servicio.

- Jubilación a los 60 años: 3.555.- euros
- Jubilación a los 61 años: 2.854.- euros
- Jubilación a los 62 años: 2.153.- euros
- Jubilación a los 63 años: 1.502.- euros
- Jubilación a los 64 años: 851.- euros

Se establece una ayuda de 1.000.-euros cuando el empleado se jubile a la edad obligatoria de jubilación a los 65 años, que se percibirá por el trabajador en una sola vez y con la última nómina.







Si el trabajador al alcanzar la edad obligatoria de jubilación a los 65 años , no cumpliera los períodos de carencia para obtener prestaciones de índole contributiva, la comisión paritaria estudiará la posibilidad de ampliar dicha edad de jubilación por un período de dos años.

#### **Artículo 24. Seguro Colectivo de Accidentes.**

La Empresa suscribirá una Póliza Colectiva concertada con una Compañía de Seguros que acoja a todo el personal afectado por este Convenio.

- Gran invalidez, invalidez permanente absoluta 37.000 euros
- Invalidez permanente total 25.000 euros
- Muerte 25.000 euros
- Gastos sepelio 1.500 euros

#### **Artículo 25. Pagas Reintegrables.**

Se creará un fondo de 6.000 euros para anticipos de empleados con una cuantía límite de 300 euros por trabajador, a devolver como máximo en 12 meses, siempre previa justificación del interesado y dictamen o estudio de la Comisión de Seguimiento e Interpretación del Convenio.

#### **Artículo 25.bis. Ayudas sociales.**

Complemento al estudio. Se establece una ayuda a los miembros de la unidad familiar que cursen estudios con regularidad y aprovechamiento, a abonar en el mes de septiembre previa presentación de la certificación correspondiente, con las siguientes cantidades:

- Alumnos de preescolar y primaria: 120.- euros
- Alumnos de secundaria: 150.- euros

Protésica dental y ocular. Se establece una ayuda para los trabajadores e hijos menores de 18 años, que no desarrollen actividad laboral alguna y sea asumida por la Seguridad Social, con las siguientes cuantías.

Se crea un fondo asistencial de carácter anual en la cuantía de 1.500 euros, cuya distribución se realizará en el mes de diciembre previa presentación de las correspondientes recetas facultativas y facturas.

#### **Artículo 26. Garantías.**

La Empresa garantiza la asistencia jurídica a los empleados que la precisen o





soliciten por razones derivadas de la prestación del servicio, dicha asistencia jurídica se realizará por un Letrado, sin perjuicio de que las circunstancias de cada caso hagan recomendables.

Caso de ser preceptiva la intervención de Procurador de los Tribunales, éste será designado por la Empresa.

El tiempo que el empleado emplee con ocasión de las actuaciones judiciales mencionadas en el apartado anterior, será considerado como tiempo de trabajo efectivo.

Los daños producidos por cualquier empleado en el desarrollo de sus servicios, en el material propiedad de la Empresa, y ajenos a su voluntad, serán de cuenta y cargo de la Empresa, salvo negligencia inexcusable.

El empleado que, conduciendo un vehículo municipal y sin que medie intencionalidad, se vea privado del permiso de conducción por cualquier motivo directamente relacionado con su trabajo, será adscrito a otro puesto de trabajo si existiere, percibiendo la retribución correspondiente a la categoría que desempeñe en ese momento.

Igual derecho se aplicará si el vehículo utilizado es propiedad del empleado/a y lo ha puesto a disposición de la Empresa.

### **Artículo 27. Situaciones Especiales.**

Previo informe de la representación sindical, la Empresa procurará que los empleados/as que, tanto por enfermedad común o accidente laboral, como por su edad u otra razón, tengan disminuida su capacidad para prestar sus servicios o para funciones de particular esfuerzo o penosidad y siempre previo informe facultativo, sean destinados a puestos de trabajos adecuados a sus condiciones físicas y dentro del mismo servicio al que estén adscritos en la medida de lo posible sin perjuicio de los derechos económicos que les corresponda, siempre que la empresa disponga de otro puesto que pueda desempeñar que sea de categoría equivalente.

Si a instancia de los trabajadores o del delegado de prevención, y mediante control de inspección médica, se comprueba que el lugar de trabajo o la actividad prestada perjudica o puede perjudicar a un determinado trabajador este será adscrito a otro puesto de trabajo de ser categoría profesional o compatible con su situación, si la empresa dispone de este.

La trabajadora embarazada tendrá derecho a que el puesto de trabajo que desempeña si es perjudicial para su embarazo, bien por toxicidad, penosidad o esfuerzo, se traslade a otro puesto acorde con las circunstancias, manteniéndole la totalidad de sus retribuciones.



## Capítulo V. Organización e ingreso.

### Artículo 28. Organización y Racionalización.

La organización práctica del trabajo es competencia de la Empresa CESPA S.A., a quien le corresponde la incitativa, con sujeción a la legalidad vigente.

La racionalización del trabajo tendrá como finalidad esencial, la mejora de las prestaciones de servicio a los ciudadanos.

Será objeto de informe, consulta o negociación con la representación sindical, todas las materias relacionadas en el ámbito competencia de dicha representación con arreglo a legislación vigente.

## Capítulo VI. Vestuario y equipamiento.

### Artículo 29. Vestuario.

La Comisión de Seguimiento e Interpretación determinará las compras para la adquisición del vestuario, herramientas y útiles de trabajo.

Las prendas que comprendan el vestuario no se utilizarán fuera de la jornada de trabajo, y mientras dure ésta, se llevará el vestuario completo.

La ropa de verano se entregará antes del mes de mayo y la de invierno antes del mes de octubre de cada año, pudiendo ser supervisada dicha entrega, por los representantes sindicales.

Todas las prendas de uniforme que por cualquier causa no voluntaria se deterioren, serán reemplazadas por otra nueva automáticamente, previa entrega de la prenda deteriorada.

Al inicio de la relación laboral se entregaran dos mudas por temporada.

Todas las prendas cumplirán las normas EPI.

#### VERANO

Pantalón 1  
Camisa 1  
Jersey de Verano 1  
Botines apropiados 1par  
Guantes los necesarios

#### UNA VEZ AL AÑO

Botas de Agua 1  
Cazadora 1  
Gorro (Visera Opcional) 1

#### LIMPIEZA VIARIA

#### INVIERNO

Pantalón 1  
Camisa 1  
Jersey de Invierno 1  
Botines apropiados 1par  
Guantes los necesarios

#### CADA TRES AÑOS

Par Anorak 1

Cada 18 Meses  
Traje De Agua 1

Chaleco 1

#### **SERVICIO DE LIMPIEZA INTERNA**

##### **VERANO**

Bata de Verano 1  
Jersey de Verano 1  
Calzado apropiado 1 par

##### **INVIERNO**

Bata de invierno 1  
Jersey de invierno 1  
Calzado apropiado 1 par

### **Capítulo VII. Seguridad e higiene y defensa de la salud.**

#### **Artículo 30. Comité de Seguridad y Salud y Delegados de Prevención.**

1. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos, compuesto por los Delegados de prevención, de una parte, y por los Técnicos designados por la Empresa, de la otra.

Los Delegados de prevención serán designados por y entre los representantes del personal de acuerdo con la legislación correspondiente.

2. Son competencias de los Delegados de Prevención:

- a) Colaborar en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ser consultados, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el Artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.
- e) Cualesquiera otras competencias y facultades que le atribuyan las disposiciones legales y reglamentarias vigentes.

3. El Comité de Seguridad y Salud asumirá las funciones y facultades previstas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes.

En especial, el Delegado de Prevención o el Comité de Seguridad y Salud tendrán las siguientes competencias:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección, prevención y los proyectos y organización en materia preventiva.



b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimiento para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

En el ejercicio de sus competencias el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el Centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estimen oportunas.

b) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarias para el cumplimiento de sus funciones.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los empleados, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

4. En materia de organización y procedimiento se atenderá estrictamente a las disposiciones vigentes, sin perjuicio de adaptar aquellas modalidades propias que, sin oposición a tales normas, respondan mejor a las especiales características de la Empresa y faciliten el mejor cumplimiento de los fines perseguidos.

5. El Delegado de Prevención impulsará la realización de los estudios e investigaciones necesarias para tener conocimiento permanente y actualizado de los riesgos existentes en los puestos de trabajo, y colaborará en las medidas ordenadas tendentes a la disminución del absentismo laboral.

### **Artículo 31. Higiene en los Centros de Trabajo.**

La Empresa, a través de los medios correspondientes, dotará a todos los servicios, de los correspondientes cuartos de aseo, duchas, taquillas y habitación para cambio de vestuario y cualesquiera otros que fueran necesarios, así como la limpieza de sus instalaciones.

### **Artículo 32. Reconocimiento Médico.**

1. Anualmente La Empresa, en Aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, hará a los trabajadores el reconocimiento médico específico establecido en el protocolo correspondiente para la vigilancia de la salud, de carácter voluntario para los trabajadores.

2. Los resultados del reconocimiento médico, se entregarán al empleado/a, respetando su confidencialidad, y al comité de salud laboral en los términos





establecidos en la legislación vigente.

3. La campaña de vacunación consistirá como mínimo en lo siguiente:

Vacuna contra el tétanos.

Vacuna contra la hepatitis B, con previo análisis de sangre.

Será obligatorio para la empresa

## **Capítulo VIII. Derechos garantías sindicales.**

### **Artículo 33: Cuotas Sindicales.**

La empresa, previa solicitud por escrito, descontará la cuota sindical de la nómina de aquellos trabajadores que lo deseen.

### **Artículo 34. Horas Sindicales.**

Anualmente, previa notificación a la empresa, se podrán acumular las horas sindicales en algún miembro del comité de empresa o delegado sindical. Así mismo, se podrán acumular las horas sindicales de cada miembro del comité o delegado sindical, para su liberación sin pérdida de retribución alguna para dedicarse al trabajo sindical tanto en la empresa como en el sindicato al que pertenezca; entendiéndose esta situación como excedencia especial, y teniendo derecho el trabajador excedente a reincorporarse al trabajo en su puesto habitual con un preaviso de 15 días.

El Delegado de personal dispondrá de 15 horas de crédito sindical por mes, El Delegado de Prevención dispondrá además de 7 por mes.

### **Artículo 35. Información de Absentismos.**

La empresa facilitará al comité trimestralmente, información sobre absentismo, bajas por accidente, bajas por enfermedad y faltas injustificadas del conjunto de la plantilla, así como de todos los accidentes leves que se produzcan aunque estos no impliquen IT.

### **Artículo 36. Ayuda familiar.**

Los trabajadores afectados por este convenio que tengan a su cargo una persona disminuida física o psíquica, de acuerdo con las estipulaciones requeridas por la S.S. u organismo que lo sustituya, y previa justificación, percibirán un complemento salarial de 50 euros por mes, cuando la minusvalía sea igual o superior al 33% y de 80 euros, cuando sea igual o superior al 65%.

### **Artículo 37. Altas y Bajas en la empresa. 1.**





Se facilitará al comité el modelo de los contratos de trabajo que se usen en la empresa.

A cada trabajador se le entregará copia de su contrato de trabajo.

3. Cuando existan altas de nuevos trabajadores, fijos o eventuales, la empresa se compromete a comunicárselo al comité, indicando apellidos, nombre y categoría profesional del nuevo trabajador, así como el tipo de contrato efectuado.

4. El trabajador que desee cesar en la empresa deberá comunicarlo con una antelación de 7 días. Este plazo será de 15 días para el personal administrativo, y de un mes para el personal titulado.

### **Artículo 38. Faltas y Sanciones.**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los Artículos del convenio general.

Todas las faltas y sanciones se comunicarán simultáneamente al trabajador y al comité de empresa, a los efectos de su conocimiento y de ser el caso del correspondiente informe.

### **Artículo 39. Derecho de Información.**

1. La empresa facilitará al Delegado de Personal, ya las Secciones Sindicales legalmente establecidas, la información reflejada con carácter general en el artículo 64 del estatuto de los trabajadores, referida al centro de trabajo.

2. Asimismo, facilitará información sobre la variación en superficie del servicio de limpieza viaria.

### **Artículo 40. Derecho de Huelga.**

La Empresa reconocerá el derecho de huelga de los Trabajadores en los términos previstos en la Constitución y en el resto de las disposiciones legales vigentes sobre esta materia.

### **Artículo 41. Derecho de Reunión.**

1. Están legitimados para convocar una reunión:

a) Las Organización Sindicales.

b) Los Delegados de personal.

c) Cualesquiera empleados, siempre que su número no sea inferior a 140% del



colectivo convocado.

2. Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario, según lo establecido en el Art. 78.1 del E.T.

3. Cuando las reuniones hayan de tener lugar durante la jornada de trabajo, la convocatoria deberá referirse a la totalidad del colectivo de que se trate, salvo en las reuniones de la Secciones Sindicales.

4. La Empresa, cuando por trabajar en turnos, por insuficiencia de locales o cualquier otra circunstancia extraordinaria, considere que no puede reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de prestación del servicio, garantizará que las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse, se consideran como una sola y fechada en el día de la primera reunión.

5. La reunión o asamblea será presidida por el órgano o persona física que haya solicitado la autorización de aquélla, que será responsable del normal funcionamiento de la misma.

#### **Artículo 42. Derecho de las Secciones Sindicales más Representativas.**

La Empresa aplicará taxativamente la Ley Orgánica de Libertad Sindical en cuanto a los Sindicatos y Secciones Sindicales más representativas.

### **Capítulo IX. Retribuciones.**

#### **Artículo 43. Normas Generales y Comunes.**

La Empresa abonará la nómina en la entidad bancaria o de ahorro que el empleado designe.

La fecha de ingreso de la nómina en las cuentas corrientes se procurará que sea el día 28 de cada mes, efectuándose el abono conjuntamente con las pagas extraordinarias pertinentes, con la excepción de la nómina de diciembre cuyo abono será adelantado de modo que se pueda percibir antes del día 20.

#### **Artículo 44. Conceptos Retributivos.**

Las retribuciones son básicas y complementarias.

Son retribuciones básicas: salario base, trienios y pagas extraordinarias.

Son retribuciones complementarias: Complemento de destino, Complemento específico, Plus de Conducción, Plus Transporte.

#### **Artículo 45: Salario Base.**

El Salario Base del personal afecto a este convenio será el que, para cada categoría se establece en la tabla salarial anexa.

#### **Artículo 46. Antigüedad.**

Consiste en un 2% del salario base por cada tres años de servicio.

Los Trienios se devengarán mensualmente a partir del día primero del mes siguiente en que se cumplan 3 o múltiplo de 3 años de servicio efectivos.

#### **Artículo 47. Pagas Extraordinarias.**

Las pagas extraordinarias serán dos al año, por un importe cada una de ellas de mensualidad del salario base más antigüedad para los años 2006 y 2007, que se devengarán en los meses de junio y diciembre y con referencia a la situación y derechos del trabajador en dichas fechas, salvo en los siguientes casos:

Cuando el tiempo de servicios prestados hasta el día en que se devengue la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los 6 meses inmediatos anteriores, se abonará en la parte proporcional que corresponda.

Los empleados en servicio activo con licencia sin derecho a retribución, devengarán pagas extraordinarias en las fechas indicadas, pero su cuantía experimentará la correspondiente reducción proporcional.

En el caso de cese en el servicio activo, la última paga extraordinaria se devengará el día del cese y con referencia a la situación y derechos del empleado en dicha fecha, pero en cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados.

Para los años 2008, 2009 y 2010 la cuantía de las pagas extraordinarias será 2008. Una mensualidad de salario base y antigüedad más un tercio de los complementos de destino y específico.

2009. Una mensualidad de salario base y antigüedad mas dos tercio de los complementos de destino y específico.

2010. Una mensualidad de salario base y antigüedad mas los complementos de destino y específico.

#### **Artículo 48. Complemento de Destino.**

Complemento personal, cuya cuantía será la determina da en la tabla salarial anexa para cada categoría.



### **Artículo 49. Complemento Específico.**

La cuantía de este complemento es la establecida en la tabla salarial anexa, siendo un complemento del puesto del trabajo, el cual regula, entre otras situaciones, la penosidad, la peligrosidad o la toxicidad que puedan producirse y estar presente en algunas de las tareas desempeñadas, tanto por el personal de recogida de residuos como por el personal de limpieza viaria, de edificios y locales y jardineros.

### **Artículo 50. Plus de Conducción.**

Aquellos trabajadores que utilicen un vehículo para el desempeño de su puesto de trabajo, percibirán un Plus de Conducción mensual determinado en la tabla salarial anexa

### **Artículo 51. Plus Transporte.**

Es la que se establece en la tabla salarial anexa.

### **Artículo 51. Incrementos Salariales.**

Los incrementos salariales para los años en vigor de este convenio serán:

2006: IPC REAL +1

2007: IPC REAL +1

2008: IPC REAL +2

2009: IPC REAL +1,25

2010: IPC REAL +1,25

Estos incrementos se aplicarán a todos los conceptos salariales y no salariales (ayudas de carácter social).

### **Disposición adicional primera.**

En el supuesto que la Empresa considere necesario incrementar el número de horas del servicio, y teniendo en cuenta la existencia de Contratos a tiempo parcial en la Plantilla de personal, se determina en el presente Convenio Colectivo la obligación de incrementar el número de horas (jornada Semanal) de aquellos trabajadores sujetos al mencionado contrato a tiempo parcial, por orden de antigüedad.

### **Disposición adicional segunda. Reglamento de promoción interna.**



Los puestos de trabajo que por ampliación o vacantes, la empresa tenga que cubrir, serán expuestos en el tablón de anuncios, junto con las bases de criterios de evaluación, para que todo el personal de ella que lo deseen y acredite capacidad para la ocupación pueda solicitarlos.

Todo el personal de la plantilla tendrá derecho, en iguales condiciones, a cubrir las vacantes de superior o igual categoría a la que ostenta y que se produzca entre los trabajadores aspirantes a ocupar dichas plazas.

El tribunal calificador tendrá competencia para fijar las bases de los criterios para cubrir dicha plaza.

El tribunal calificador estará compuesto, por un representante de los trabajadores, un representante de la empresa, y en calidad de técnico profesional, un trabajador de la categoría a cubrir, a designar de común acuerdo, y en caso de discordancia mediante sorteo.

En caso de quedar desierta la vacante por el procedimiento anterior, se seguirá el siguiente criterio calificador:

Los trabajadores que vienen realizando contratos de sustitución en la empresa y con al menos 1 año de experiencia en la empresa, tendrán preferencia a ser llamadas para sucesivas sustituciones, por orden de antigüedad.

TABLA SALARIAL CESPA S.A. «LIMPIEZA VIARIA Y EDIFICIOS PÚBLICOS ALBOX»

2006 = IPC + 1	2007 = IPC + 1	2008 = IPC + 2	IPC 2005 = 3.7	IPC 2006 = 2.7	IPC 2007 = 4.2
<b>DESCRIPCIÓN GR.PR.</b>	<b>DESCRIPCIÓN CC-NOM.</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	
Encargado/a	Salario Base	719,57	746,19	792,46	
Encargado/a	Plus Transporte Co20%	105,71	109,63	116,42	
Encargado/a	Plus Mejora	587,37	609,10	646,86	
Encargado/a	Complemento Destino	597,66	619,77	658,20	
Encargado/a	Complem. Especifico	298,83	309,89	329,10	
Oficial Administrativo	Salario Base	719,57	746,19	792,46	
Oficial Administrativo	Plus Mejora	199,27	206,64	219,46	
Oficial Administrativo	Complemento Destino	359,12	372,41	395,50	
Oficial Administrativo	Complem. Especifico	98,78	102,44	108,79	
Aux. Admtvo/a.	Salario Base	584,10	605,72	643,27	
Aux. Admtvo/a.	Complemento Destino	291,51	302,30	321,04	
Aux. Admtvo/a.	Complem. Especifico	80,18	83,15	88,30	
Conductor	Salario Base	572,87	594,06	630,90	
Conductor	Plus Transporte Co20%	12,57	13,04	13,85	
Conductor	Plus Nocturnidad	0,00	0,00	0,00	
Conductor	Complemento Destino	285,91	296,49	314,87	
Conductor	Complem. Especifico	78,65	81,56	86,62	
Conductor	Plus Conducción	34,87	36,16	38,40	
Limpiadora	Salario Base	572,87	594,06	630,90	
Limpiadora	Plus Transporte Co20%	12,57	13,04	13,85	
Limpiadora	Complemento Destino	285,91	296,49	314,87	
Limpiadora	Complem. Especifico	78,65	81,56	86,62	
Peón	Salario Base	572,87	594,06	630,90	
Peón	Plus Transporte Co20%	12,57	13,04	13,85	
Peón	Complemento Destino	285,91	296,49	314,87	
Peón	Complem. Especifico	78,65	81,56	86,62	

### Acta de reunión.

### **Representantes empresa**

D. Cristobal Pastor Romero

D. Gabriel Vázquez Morales

### **Representantes trabajadores**

D<sup>a</sup> Conversión Martínez Navarro

### **Asesor sindical (CC.OO.):**

D. Juan Ignacio Jiménez Reche

D. Juan Adolfo López Viciana.

En Almería, siendo las doce horas del día 17 de junio de dos mil ocho, reunidos los señores que al margen se expresan, en las oficinas de CESPA S.A., sita, constituidos en Comisión de Negociadora del Convenio Colectivo de los CESPA SA Albox

### **Orden del día**

**Único.** Complimentación del requerimiento efectuado por la Delegación Provincial de Almería de la Consejería de Empleo, respecto a los defectos apreciados del convenio colectivo.

Abierta la sesión se presenta, vota y acepta la propuesta de modificaciones al texto del convenio con el único fin de subsanar las deficiencias apreciadas por la administración competente.

### **Nuevo texto del artículo 23 del Convenio Colectivo.**

#### **Artículo 23. Jubilación anticipada y parcial.**

De acuerdo con lo establecido en la legislación vigente en cada año de vigencia del convenio, los trabajadores podrán acceder a su jubilación anticipada o parcial, siempre y cuando cumplan los requisitos para ello, y todo ello como medida de fomento de empleo.

Se establece un premio de permanencia según el siguiente baremo y con independencia de los años de servicio.

Jubilación a los 60 años 3.555 euros

Jubilación a los 61 años 2.854 euros





Jubilación a los 62 años 2.153 euros

Jubilación a los 63 años 1.502 euros

Jubilación a los 64 años 851 euros

Se establece una ayuda de 1.000 euros cuando el empleado se jubile a los 65 años, que se percibirá por el trabajador en una sola vez y con la última nómina.

Y no habiendo otros asuntos a dilucidar, se levanta la sesión siendo las trece horas en el lugar y fecha arriba.

