



CONVENIO COLECTIVO AÑOS 2009 AL 2012 PARA LA EMPRESA DE LIMPIEZA PUBLICA Y RECOGIDA DE RESIDUOS SOLIDOS URBANOS CESPA, S.A. EN SAN ROQUE

Capitulo 1. Normas generales

Artículo 1. Aplicación.

El presente convenio será de aplicación para todo el personal de CESPA, S.A. adscrito a los servicios de limpieza viaria y recogida de basura de la ciudad de San Roque.

Artículo 2. Vigencia.

Con independencia de la fecha de su firma la vigencia de este Convenio será de cuatro años, es decir, desde el 1 de Enero de 2009 hasta el 31 de Diciembre de 2012.

Artículo 3. Duración y prórroga.

El presente convenio se mantendrá en vigor hasta el 31 de Diciembre de 2012. Prorrogándose al final del mismo si ninguna de las partes lo denuncia con una antelación mínima de dos meses. En cualquier caso, el convenio colectivo, en su integridad se mantendrá vigente mientras no se firme uno nuevo.

Artículo 4. Condiciones más beneficiosas.

Las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo se consideran mínimas, respetándose a título individual o colectivo aquellas condiciones económicas y de otra índole que fueran más beneficiosas a las recogidas en este convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Artículo 5. Absorción y compensación.

Las mejoras establecidas en este convenio, cualquiera que sea su naturaleza, no podrán ser absorbibles ni compensables con las que anteriormente vinieran disfrutando los trabajadores, tanto a título individual como colectivo.

Artículo 6. Comisión mixta.

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria de Interpretación, Aplicación y Seguimiento para cuantas cuestiones se deriven de lo pactado en este Convenio, así como de aquellos que emanen de la Legislación Laboral vigente.

Dicha Comisión estará compuesta por dos representantes de la representación

empresarial y dos en representación de los trabajadores. Ambas representaciones deberán haber formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio, independientemente de los Asesores que cada parte designe, cuando así lo estimen conveniente.

La comisión asumirá y resolverá cuantas cuestiones se deriven de este Convenio y de cuantos conflictos de trabajo, surjan de la aplicación de la Legislación Laboral vigente en cada momento.

Tanto la empresa y trabajadores que tengan problemas de interpretación y aplicación de lo establecido en el Convenio Colectivo o de la Legislación Laboral vigente, deberán dirigirse a la Comisión Mixta Paritaria del presente Convenio Colectivo.

La Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia asumirá todas aquellas competencias que ambas partes acuerden convenientes en relación con la problemática laboral de la empresa.

La resolución de la Comisión Mixta de Interpretación, Aplicación y Seguimiento tendrá los mismos efectos de aplicación que lo establecido en el Convenio Colectivo.

Con el fin de que la Comisión Mixta tenga conocimiento previo, la Empresa o trabajadores con conflictos laborales se dirigirán a la Comisión Mixta Paritaria por escrito, donde se recogerán cuantas cuestiones estimen oportunas.

La Comisión resolverá mediante resolución escrita de los acuerdos adoptados por la misma, dichos acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de los miembros de la Comisión.

Los acuerdos se enviarán a los interesados en un plazo de cinco días después de celebrada la reunión.

En el caso de que no se llegara a acuerdo entre los miembros de la Comisión Mixta Paritaria en el plazo de cinco días hábiles después de haber celebrado la reunión, la Comisión enviará el acta de la misma a los interesados, donde se recogerá la posición de cada parte y también se adjuntará al Acta cuanta información al respecto disponga la Comisión, con el fin de que las partes puedan expeditar la vía para acudir a los órganos de la Jurisdicción laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

La convocatoria de la reunión de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo podrá realizarse por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de cinco días a la celebración de la reunión, recogiendo en la convocatoria el orden del día correspondiente, lugar y hora de la reunión.

El domicilio social de la Comisión Mixta Paritaria se establece en las respectivas sedes de los firmantes del presente Convenio y, en consecuencia se establece para la representación de los trabajadores en Algeciras, Sede de CC.OO., Unión Comarcal, y Sede de UGT. Para la representación de CESP, S.A. el domicilio de la empresa.

Capítulo 2. Condiciones económicas

Artículo 7. Conceptos retributivos.

La retribución de cada trabajador estará compuesta por el salario base del Convenio y los complementos que para actividad, nivel y categoría se determinan en las tablas salariales en relación con el contenido de los artículos siguientes.

Artículo 8. Salario base.

El salario base del personal afecto al presente Convenio Colectivo de Trabajo es el que se determina para cada nivel y categoría en los anexos correspondientes.

Artículo 9. Antigüedad.

El complemento personal de antigüedad queda establecido en tres bienios del 5% y posteriormente quinquenios del 7%, que se devengarán a partir del 1 del mes en que se cumplan. El complemento personal de antigüedad no podrá superar en ningún caso el 40% que será el tope máximo a percibir

Artículo 10. Penosidad, peligrosidad y toxicidad.

Se abonará conforme a la cuantía que se establece en la Tabla Salarial. El porcentaje aplicado es del 20% del salario base para todas las categorías afectadas, salvo para el personal de taller y limpieza de alcantarillado a quienes se aplicará el 25%.

Artículo 11. Nocturnidad.

Todos los trabajadores que realicen su trabajo entre las 22,00 horas y las 06,00 horas percibirán un plus de nocturnidad por día efectivamente trabajado consistente en una cantidad fija equivalente al 25% del salario base, según Tabla Salarial.

Artículo 12. Complementos salariales de vencimiento superior al mes.

La Empresa abonará a todo el personal incluido en este Convenio cuatro pagas extraordinarias que se ajustarán a lo siguiente:

A) DENOMINACIÓN:

Las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la siguiente denominación: Verano, Navidad, Participación en Beneficios y Festividad de San Martín de Porres.

B) CUANTÍA:

Las pagas de Navidad, Verano y Participación en Beneficios, consistirán en treinta días de salario base incrementada en la antigüedad que en cada caso corresponda.

La paga de San Martín de Porres consistirá en el abono establecido para el año 2009 en las tablas salariales anexas. Par el año 2010 el importe de esta paga será de 717 €, y para el año 2011 será de un importe de 792 €

El día de San Martín de Porres se considerará como festivo y no recuperable y, si coincidiera con día no laborable, se considerará festivo el día laborable que se acuerde con el Comité de Empresa.

C) PERIODO DE DEVENGO:

Estas pagas se devengarán en los períodos que se indican a continuación y, en caso de alta o cese del trabajador durante el periodo de devengo, se abonarán las partes proporcionales a los meses o fracciones de los meses trabajados.

VERANO: Se devengará del 1 de Enero al 30 de Junio

NAVIDAD: Se devengará del 1 de Julio al 31 de Diciembre

PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS: Se devengará del 1 de Enero al 31 de Diciembre del año anterior.

SAN MARTÍN DE PORRES: Se devengará del 1 de Octubre del año anterior al 30 de Septiembre del año en curso.

D) FECHA DE ABONO:

VERANO: El 15 de Junio

NAVIDAD: El 15 de Diciembre

PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS: En la primera quincena de Marzo

SAN MARTÍN DE PORRES: El 15 de Septiembre

Estas fechas se adelantarán 1 día en caso de que coincidan en festivo.

Artículo 13. Horas extraordinarias.





Cuando concluida la jornada de trabajo, sea necesario continuar prestando el servicio, se computará como horas extraordinarias y, como tal, serán remuneradas aquellas que excedan de la jornada normal, Se abonarán con incremento del 80% sobre su valor normal los días laborables y con el 100% los días no laborables.

Artículo 14. Tablas salariales.

Las retribuciones del personal comprendido dentro del presente Convenio Colectivo para 2009 son las reflejadas en los anexos correspondientes y forman parte inseparable del mismo.

Los incrementos económicos señalados para el año 2009, serán abonados en dos pagos únicos a abonar en agosto de 2010 y enero de 2011

Artículo 15. Revisión salarial

Para el año 2010 los incrementos económicos del convenio colectivo serán los resultantes de incrementar la anterior tabla salarial en el IPC real del año 2009 más 0, 3%

Para el año 2011 los incrementos económicos del convenio colectivo serán los resultantes de incrementar la anterior tabla salarial en el IPC real del año 2010 más 0, 4%

Para el año 2012 los incrementos económicos del convenio colectivo serán los resultantes de incrementar la anterior tabla salarial en el IPC real del año 2011 más 0,15%

Para el supuesto de que algún IPC de los años de referencia, fuese negativo, este equipará a CERO

Plus de productividad: se acuerda establecer un plus de productividad mensual calculado de la forma que se detalla a continuación: Año 2010

La cuantía que suponga el 0,70% respecto de la masa salarial del año 2009 para cada categoría profesional exceptuando la paga de San Martín de Porres. Año 2011 y 2012

La cuantía que suponga el 0,60% respecto de la masa salarial del año 2010 para cada categoría profesional exceptuando la paga de San Martín de Porres.

Plus asistencia: se acuerda fijar un importe mensual de: 25€. Dicho importe se percibirá siempre y cuando no se tengan ninguna ausencia en el mes por cualquier causa, excepto por vacaciones, crédito sindical o licencias basadas en fallecimiento de familiares o nacimiento de hijos y días de asuntos propios. Los

trabajadores con contrato a tiempo parcial percibirán la parte proporcional.

Artículo 16. Pluses de barrido mercado y llamada.

Debido al aumento de trabajo que se acumula por el descanso entresemana, se abonará el plus de barrido en las cantidades que constan en las tablas salariales anexas.

El personal que realice labores de limpieza en el mercadillo percibirá por día efectivo de trabajo, la cantidad de 14,00 €

En el caso de llamarse a un trabajador en situación de descanso para realizar labores en el servicio de limpieza y recogida percibirá la cantidad de 14,00 €

Artículo 17. Plus de motocarro.

Se establece la cantidad por día efectivo trabajado de 1,04 €.

Capítulo III Condiciones de trabajo.

Artículo 18. Censos.

La empresa confeccionará anualmente, en cada centro de trabajo, dos censos de trabajadores con el contenido que a continuación se indica:

A) GENERAL: en el que estarán comprendidos todos los trabajadores del centro por orden alfabético de apellidos, y con la fecha de ingreso en la empresa, categoría y

D.N.I. de cada trabajador.

B) ESPECIAL: por orden de antigüedad de cada trabajador junto con su categoría y puesto de trabajo que ocupa.

Estos listados serán expuestos en sitios visibles del centro de trabajo para conocimiento del personal, que tendrá un plazo de treinta días desde la publicación de los mismos para reclamar por escrito ante la empresa, si se encuentra mal encuadrado, a efectos de que sea realizada por la misma la oportuna corrección. La empresa queda obligada a contestar en un plazo de quince días.

Artículo 19. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo del personal comprendido en el presente convenio será de 35 horas semanales de trabajo efectivo, trabajadas en 5 días a la semana, de Lunes a Viernes. Los trabajadores dispondrán de 25 minutos de descanso para tomar el bocadillo que se considerarán dentro de la jornada de trabajo.



Los días 24 y 31 de Diciembre se considerarán como festivos para todo el personal

Artículo 20. Horario.

Los horarios del centro de trabajo serán los fijados conforme a sus particulares circunstancias, según el calendario laboral confeccionado por la empresa y el comité de empresa.

El calendario fijará de forma concreta el horario específico para los diferentes servicios, incluidos los especiales de los días de Semana Santa, Navidad y Reyes. Así mismo y con conocimiento del comité se podrá pactar de forma concreta y específica, para determinados trabajos la realización de la jornada de trabajo, bajo el sistema de tarea o destajo.

Para el presente convenio los horarios serán los especificados en el Anexo II del presente Convenio, entendiéndose, por tanto, acordados entre la Empresa y la Representación Sindical.

Artículo 21. Descansos.

Tendrán la consideración de días festivos las fiestas acordadas con carácter general en la legislación vigente, con arreglo al calendario laboral, así como las fiestas locales y la del patrón S. Martín de Porres.

El cómputo de las horas de descanso no computará las horas extraordinarias y los festivos.

Artículo 22. Vacaciones.

Para todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo de Trabajo se establecen 35 días, de los cuales 30 días se disfrutarán de forma continuada y el resto se disfrutarán de acuerdo con la empresa.

El periodo de vacaciones se distribuirá de acuerdo con el calendario laboral que se pacte para ese año. El 45% de la plantilla fija disfrutara las vacaciones de Mayo a Septiembre. (se estudiara la fórmula para que parte de los trabajadores que no se vayan en verano se vayan por quincenas en verano)

La empresa, junto con el comité de empresa, confeccionará en el último trimestre del año el calendario para el disfrute de las vacaciones

Las retribuciones a percibir durante el periodo de vacaciones se calcularán considerando todos los conceptos retributivos de carácter salarial.

Artículo 23. Descansos y festivos.



Los festivos y días de descanso que, por necesidades de la empresa, el trabajador se viese obligado a efectuar una jornada u horas de trabajo se computarán como horas extraordinarias y se abonarán con el 100% de incremento de mutuo acuerdo. El abono de estas cantidades podrá sustituirse por tiempo de descanso proporcional. El trabajador podrá optar por una u otra alternativa. Estos trabajos serán rotativos entre todos los trabajadores que se presenten voluntarios.

Cuando el inicio de la jornada coincida con festivo, dicha jornada se abonará como festiva.

Artículo 24. Permisos.

La empresa, con audiencia de los representantes de los trabajadores, podrá conceder al personal que lo solicite y por causas justificadas, hasta quince días de permiso sin sueldo al año.

Los citados permisos deberán ser solicitados con una antelación mínima de diez días, salvo casos de urgente necesidad.

Artículo 25. Licencias.

El personal afectado por este convenio tendrá derecho, siempre que se cumplan los requisitos exigidos por la Ley, a disfrutar de licencias retribuidas, en la forma y condiciones que a continuación se indican:

De acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, los familiares que dan derecho a estos permisos se entiende que es hasta el segundo grado.

1. Licencia por matrimonio : 18 días. Se acuerda que los permisos para cónyuges se amplíen a parejas de hecho inscritas en el Registro correspondiente.
2. Casamiento de hijos: 2 días si es en la misma localidad y 4 si es fuera de ella.
3. Casamiento de hermanos o hermanos políticos: 1 día si es en la localidad y 3 si es fuera de ella.
4. Muerte de padres o padres políticos, cónyuge o hijos: 3 días si es en la misma localidad y 4 si es fuera de ella.
5. Muerte de ascendientes y descendientes, hermanos o hermanos políticos: 3 días si es en la misma localidad y 4 si es fuera de ella
6. Nacimiento de hijos: 4 días. Si concurre enfermedad grave se ampliará a 7 días
7. Enfermedad grave de ascendientes o descendientes directos del trabajador o su cónyuge y hermanos consanguíneos por el tiempo que dure el internamiento hasta un máximo de 4 días ampliables a 5 en caso de desplazamiento.



8. Traslado del domicilio habitual: 2 días.
9. Para la renovación del carnet de conducir de las clases "B1", "C", "D" y "E", de todo el personal lo utilice para el desarrollo de su trabajo habitual: por el tiempo que sea necesario para efectuar los exámenes.
10. Bautizo y comunión de hijos. 1 día laborable.
11. Las retribuciones de las licencias anteriormente mencionadas serán con arreglo al salario real percibido en un día efectivo de trabajo, siempre que no coincidan con días no laborables.
12. Se establecen dos días por asuntos propios.

Capítulo IV. Mejoras sociales

Artículo 26. Ayuda social.

El trabajador o trabajadora que acredite la disminución física o psíquica del algún hijo, percibirá de la empresa en el año 2009 200€; en el año 2010 210€; y en los años año 2011 y 2012 220€, por mes, al margen de lo que pueda corresponderle por la Seguridad Social. Caso de ser soltero/a y cabeza de familia podrá ser beneficiario de esta ayuda para los hermanos, previa justificación.

Artículo 27. Plus de natalidad.

Se establece un plus extrasalarial de natalidad por la cantidad de: para el año 2009 200€; para el año 2010 210€; y para los años 2011 y 2012 220€. Por hijo nacido o adoptado.

Artículo 28. Póliza de seguros.

La empresa se compromete a suscribir una póliza de seguro que garantice a los trabajadores y trabajadoras o sus herederos una indemnización de 11.000€ para el año 2009 (a partir de la publicación del Convenio Colectivo); 12.500€ para el año 2010; y 13.000€ para el año 2011 y 2012 en el supuesto de muerte derivada de accidente de trabajo y circulación; si como consecuencia del accidente de trabajo o de circulación se produjera una incapacidad permanente absoluta , gran invalidez o invalidez total, la indemnización será de 11.000€ para el año 2009 (a partir de la publicación del Convenio Colectivo); 12.500€ para el año 2010; y 13.000€ para el año 2011 y 2012.

Por fallecimiento del trabajadora por cualquier causa que no fuese accidente de trabajo, la viuda o los familiares con los que conviva, percibirán la cantidad de 2.000 € para el año 2009 (a partir de la publicación del Convenio Colectivo); 3.000€ para los años 2010, 2011 y 2012, por una sola vez. En caso de invalidez



permanente total derivada de enfermedad común, el trabajadora percibirá una indemnización de 8.000 € para el año 2009 (a partir de la publicación del Convenio Colectivo); 10.000€ para los años 2010, 2011 y 2012.

Si transcurridos seis meses, la Cia aseguradora no ha abonado el importe establecido, la empresa procederá al abono correspondiente, en concepto de adelanto y reservando el derecho a resarcirse ante la Cia. Aseguradora.

La empresa estará obligada a suscribir una póliza de seguros que cubra responsabilidad civil y defensa criminal en los camiones adscritos al servicio.

Artículo 29. Complemento de jubilación.

Al producirse la jubilación voluntaria de un trabajador o trabajadora, la empresa le concederá los meses de permiso retribuido que a continuación se relacionan, al objeto de que pueda prepararse para dicha jubilación:

60	5.900 €
61	4.700€
62	3.550€
63	2.500€
64	1.200€

Este artículo solo tendrá validez para aquellos trabajadores/as que tengan más de diez años de antigüedad en la empresa.

Los trabajadores/as con 64 años que deseen jubilarse anticipadamente, podrán hacerlo acogiéndose a la legislación vigente en dicha materia.

Artículo 30. Incapacidad transitoria.

Al trabajador o trabajadora que cause baja como consecuencia de I.T. se le abonará el 100% de su salario real a partir del primer día., incluidas las mejoras que pudieran producirse por la firma de un nuevo convenio, a no ser que se produzca alguna de estas dos circunstancias:

Que el trabajadora realizase actividades incompatibles con su baja médica.

Que el trabajadora se negase a pasar una revisión a cargo del Servicio Médico de la empresa.

En cualquiera de estos dos casos y previo informe de la empresa en la primera reunión que se convoque del Comité de Higiene y Seguridad, el trabajadora afectado perdería el complemento que le abona la empresa.

Artículo 31. Trabajos de categoría inferior por capacidad disminuida.



Al trabajador o trabajadora que le sea reconocida una incapacidad permanente parcial que le impida seguir realizando el trabajo de su categoría con aptitud suficiente, la empresa le acoplará en un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones físicas, asignándole en su caso una nueva clasificación profesional, siempre que en la empresa existiera una categoría adecuada con sus nuevas condiciones físicas.

Artículo 32. Conductores.

En caso de que le sea retirado el carnet de conducir a un conductor, la empresa le asignará un trabajo similar o equivalente, (respetándole la categoría y retribuciones que viniera percibiendo) relacionado con el mantenimiento de vehículos hasta la devolución del mismo.

Este beneficio no tendrá afecto en los supuestos de imprudencia temeraria constitutiva de delito y/o embriaguez. En caso de reincidencia se estudiará cada caso en particular.

Asimismo, a los conductores/as y peones especialistas fijos que tengan que renovar el permiso de conducir la empresa les concederá un día de permiso retribuido y cubrirá el gasto total que el origine tal motivo. Previa presentación de factura.

Artículo 33. Detención del trabajador o trabajadora.

En el supuesto de que un trabajadora fuera detenido por cualquier motivo y concurriera sentencia firme de privación de libertad, quedaría automáticamente rescindida su relación laboral con la Empresa. La empresa estudiará los casos individualmente.

Artículo 34. Ropa de trabajo.

Con el fin de proteger en el ejercicio de sus funciones al trabajadora la empresa quedará obligada a suministrar a su personal los equipos de ropa y demás artículos necesario.

A tal efecto, suministrará los equipos en la cantidad o cuantía que a continuación se detalla:

VERANO : Dos pantalones, dos camisas, dos pares de zapatos, una gorra, guantes y demás efectos necesarios. Serán entregados antes del 15 de Mayo.

INVIERNO: Dos pantalones, dos camisas, dos pares de botas, dos chaquetas, dos jersey y un traje de agua. Serán entregados antes del 15 de Octubre.

Con carácter bianual se entregará un anorak y unas botas de agua.





La empresa se compromete a reponerlo por deterioro, así como a conseguir una mayor calidad

El personal se hace responsable del cuidado y buen uso de los efectos y prendas que se les suministre, cuyo uso será obligatorio.

En todo caso el color y la calidad serán igual para todo el personal. La Empresa informará al Delegado de Prevención los modelos a adoptar.

Artículo 35. Seguridad y salud en el trabajo.

El trabajador afectado por este convenio tendrá en la prestación de sus servicios una adecuada protección en materia de seguridad y salud. La empresa se compromete a reponer los botiquines y a autorizar que el trabajadora acuda a la residencia sanitaria en caso necesario. Asimismo, observará en el trabajo todas las medidas legales y reglamentarias en esta materia, y se garantizará un reconocimiento médico anual a cada trabajador o trabajadora.

Artículo 36. Comité de seguridad y salud en el trabajo.

El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores, en los diferentes centros de trabajo, siempre que aprecien una posibilidad de accidente por incumplimiento de lo legislado en esta materia, requerirán por escrito a la dirección de la empresa, a fin de que se adopten las medidas oportunas y en el caso de que no sean atendidas sus peticiones podrán dirigirse a la autoridad competente.

También podrán, si el riesgo de accidente fuera inminente y con los informes técnicos precisos, ordenar la paralización inmediata del trabajo, según lo dispuesto en el art. 19 del Estatuto de los Trabajadores, y demás concordancias con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Por medio de este Comité de Seguridad y Salud los trabajadores/as tendrán derecho a conocer toda la información sobre las materias empleadas y demás aspectos del proceso productivo, así como los posibles riesgos que puedan dañar su salud física o mental, como consecuencia de su trabajo.

En los procesos productivos el trabajadora tendrá derecho al conocimiento de toda la información relativa a los riesgos reales y potenciales, así como los medios empleados por la empresa para su prevención. La empresa estará obligada a señalar todas las sustancias y materiales que utilice, con el fin de cumplir lo previsto en los convenios de la O.I.T. suscritos por el Estado Español en esta materia.

El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo podrá exigir, en aquellos puestos de trabajo donde hubiese riesgos para la salud del trabajadora, la adopción de



medidas especiales de vigilancia. Siempre que tal riesgo exista, el trabajadora estará obligado a ponerlo en conocimiento de su superior, quien deberá tomar las prevenciones necesarias para evitarlo. En caso de no ser atendido deberá dar cuenta al Comité de Seguridad y Salud por medio de sus representantes legales en su centro de trabajo, pudiendo dicho Comité de Seguridad y Salud interrumpir la realización del trabajo hasta tanto haya desaparecido el riesgo, sin que por ello el trabajadora denunciante pueda ser objeto de medida sancionadora alguna.

En el ejercicio de su labor y para asistir a las reuniones mensuales del Comité de Seguridad y Salud, caso de que éstas se celebren fuera del horario laboral, los miembros de este Comité dispondrán de descanso retribuido equivalente, hasta un máximo de 25 horas al mes.

Artículo 37. Mejoras médicas.

Cada trabajadora que demuestre, mediante receta médica, necesitar gafas graduadas y/o dentadura postiza, recibirá por parte de la empresa el 100% del importe de los cristales de las gafas y el 50% del valor de la dentadura postiza.

Esta ayuda solo se podrá recibir una vez por cada trabajadora en el caso de la dentadura postiza. Y una vez al año como máximo, por cada trabajadora en el caso de necesitar una modificación en la graduación de los cristales de las gafas.

También tendrá derecho, una vez cada dos años, a percibir la cantidad de 39,07 € para reponer la montura de las gafas graduadas.

Capítulo V. Acción social

Artículo 38. Comité de empresa o representantes de los trabajadores y trabajadoras.

El Comité de Empresa o los representantes de los trabajadores es el órgano representativo del conjunto de los trabajadores de la misma, que los han elegido para la defensa de sus intereses.

Artículo 39. Secciones sindicales de la empresa.

De acuerdo con la Ley Orgánica de Libertad Sindical, los sindicatos podrán constituir secciones sindicales en el seno de la Empresa.

Las secciones sindicales estarán representadas ante la Dirección de la Empresa por un delegado/a sindical, disponiendo éste del mismo número de horas retribuidas al mes, para el ejercicio de su labor que un miembro del Comité de empresa.

Estas horas destinadas a su labor sindical darán lugar siempre que dichos





sindicatos dispongan de un número de afiliados equivalente al 25 % de la plantilla.

Artículo 40. Garantías en el ejercicio de su labor.

1. Los representantes de los trabajadores dispondrán de hasta 50 horas bimensuales retribuidas, a fin de poder atender sus funciones de representación, no computándose a tal efecto el tiempo invertido en reuniones o acciones realizadas o convocadas por la empresa, que se denominará "tiempo de empresa".
2. Ningún trabajadora que ostente un cargo de representación contenido en este art. y en los dos anteriores podrá ser objeto de sanción o despido sin que se observen los preceptos legales en vigor en materia de representación sindical.
3. En ningún caso se utilizará la movilidad en el puesto de trabajo como sanción por el ejercicio de la representación sindical.
4. La empresa, conjuntamente con los representantes de los trabajadores, (de acuerdo con la Ley), podrá decidir la sanción oportuna para aquel trabajador con cargo de representación sindical, que incumpla lo dispuesto en esta normativa e igualmente, vigilará el desarrollo y aplicación de la misma.
5. Los representantes de los trabajadores/as y las secciones sindicales caso de que existan dispondrán de las necesarias facilidades para informar directamente a los trabajadores/as.
6. El lugar de reunión será el centro de trabajo y las reuniones podrán celebrarse dentro de la jornada laboral, siempre que exista un crédito de horas sindicales.
7. La excedencia por motivos sindicales tendrá el mismo tratamiento a nivel jurídico que la otorgada por el desempeño de un cargo público.
8. Las horas sindicales podrán ser acumuladas en una o varias personas.

Artículo 41. Funciones de intervención de los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

El órgano de representación de los trabajadores/as tendrá las siguientes funciones de intervención:

1. Intervenir ante la dirección de la empresa, a fin de asegurar el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de seguridad social, así como el respeto a los pactos y uso de la empresa, ejercitando, en su caso, cuantas acciones sean pertinentes ante los organismos y tribunales competentes.
2. Información previa y participación en los que respecta al ingreso de nuevo personal en la empresa.



3. En la extinción de contratos de trabajo habrá de estar informado del documento por el que se declare la terminación de la relación laboral, así como estar satisfechas las obligaciones empresariales derivadas de dicha relación contractual.
4. Vigilancia sobre las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo.
5. Cuantas otras funciones tenga encomendadas por la legislación vigente.
6. Participar en materias de Formación y Capacitación del personal en la empresa.

Artículo 42. Obligaciones de la empresa con respecto a la representación de los trabajadores y trabajadoras.

1. Para un mejor cumplimiento de su misión en defensa de los intereses de los trabajadores/as, el Comité de Empresa y las secciones sindicales representativas deberán ser informados por la dirección de la empresa sobre los siguientes extremos:

a) Anualmente sobre la situación económica de la empresa.

b) Sobre cualquier decisión de la dirección en materia de estructuración orgánica empresarial del personal a su servicio, que pueda afectar a los intereses generales de los operarios, debiendo en tales casos ser oído el Comité de Empresa y las secciones sindicales.

2. Será necesaria la negociación previa con los órganos de representación de los trabajadores/as, en lo que respecta a decisiones de la empresa, sobre la implantación y revisión de sistemas de organización de trabajo y demás cuestiones que puedan modificar o alterar las condiciones generales establecidas en los contratos de trabajo del personal de la empresa. En el curso de estas negociaciones de carácter previo, los representantes de los trabajadores podrán estar asesorados por aquellos expertos en la materia que designen libremente.

3. Asimismo, será preceptiva esta negociación con los órganos de representación de los trabajadores*as en las materias de reestructuración de plantilla, cierres totales o parciales y reducciones de jornada, así como en lo referente al traslado total o parcial de las instalaciones de trabajo.

Artículo 43. Asamblea de los trabajadores y trabajadoras.

1. Los trabajadores*as podrán reunirse en asambleas que podrán ser convocadas por el Comité de Empresa o secciones sindicales representativas, a iniciativa propia o a petición de un número de trabajadores*as no inferior al 25% de la plantilla afectada. La asamblea será, en todo caso, presidida por el Comité de Empresa o los representantes de las secciones sindicales convocantes, quienes



serán responsables de su normal funcionamiento y desarrollo. La convocatoria deberá ser comunicada por la parte convocante a la dirección de la empresa.

2. Los requisitos formales se limitarán a la mera notificación de la celebración de la asamblea por quien la haya programado.

3. Cuando no se pueda reunir toda la plantilla de forma simultánea se celebrarán diversas asambleas parciales, que serán consideradas como una sola asamblea fechada en el día que tenga lugar la primera.

4. Cuando por parte de los convocantes se someta a asamblea la adopción de acuerdos, líneas o alternativas a seguir, que afecten al conjunto de la empresa, será requisito necesario para la validez de dichos acuerdos el voto favorable de la mitad más uno de los trabajadores*as de la empresa o centro de trabajo afectados por la decisión.

5. Los trabajadores*as podrán disponer de tres horas al trimestre dentro de la jornada laboral para la celebración de asambleas. La celebración de la asamblea y su orden del día e comunicará previamente a la dirección de la empresa que autorizará su celebración.

Capítulo vi cláusulas adicionales

Clausula adicional I - Fondo económico.

La empresa creará un fondo económico consistente en 40.000 € destinado a conceder préstamos a los trabajadores/as de la plantilla, en concepto de anticipo reintegrable, por un máximo de 2000 €. La amortización del anticipo se efectuará en un plazo máximo de un año.

La empresa informará al Comité de Empresa de las solicitudes que se presenten y de los préstamos concedidos.

Clausula adicional II - Contrato de aprendizaje.

En el supuesto de que la empresa contrate trabajadores*as siguiendo la modalidad del contrato de aprendizaje, este solo se aplicará para personal de taller y oficina. La edad del contratado no será superior a los 21 años. La duración del contrato será de hasta un máximo de 2 años. El salario a percibir será el 65% del salario anual correspondiente a la categoría del peón día durante el primer año y el 75% durante el segundo año. La cotización a la Seguridad Social será la que corresponda en función de las retribuciones realmente percibidas.

Clausula adicional III - Empresa de trabajo temporal.

En el hipotético caso de que la Empresa necesite contratar algún trabajadora de



la Empresa de Trabajo Temporal, siempre se garantizará que los trabajadores*as puestos a disposición tengan los mismos derechos laborales y retributivos que el resto de la plantilla sujeta a convenio.

Clausula adicional IV - Ascensos y vacantes.

Se negociarán en comisión paritaria, tomando como base lo que para este caso especifica el Convenio General de Mínimos del Sector, en su Art. 28, y la propuesta de la parte Social, que dicen:

Parte Social:

En los ascensos a conductores/as, se tendrá en cuenta la antigüedad del carnet de conducir (es decir, se confeccionará un listado por orden de antigüedad de dicho carnet), debiendo tener como mínimo dos años de antigüedad en la empresa. Se revisarán así mismo las categorías de peones que realicen funciones de conductores/as, siempre que la categoría esté consolidada en el tiempo.

Convenio General:

Los puestos o tareas que impliquen mando o especial confianza serán de libre designación y revocación por parte de la Empresa. Para ascender a una categoría o nivel profesional distinto del que se ostenta se establecerán por la empresa sistemas que, entre otras, pueden tener en cuenta las siguientes circunstancias:

- Superar satisfactoriamente las pruebas que propongan al efecto.
- Titulación
- Conocimiento del puesto de trabajo
- Historial profesional

El ascenso no será definitivo hasta transcurrido un periodo de prueba, que será de seis meses para el personal titulado y de dos meses para el resto del personal. Durante este periodo el trabajador/a ascendido ostentará la categoría a la que ha sido promocionado provisionalmente, percibiendo el salario correspondiente a la misma.

En caso de no superar satisfactoriamente el periodo de prueba, el trabajador volverá a desempeñar los trabajos propios de su categoría y nivel anterior, percibiendo el salario propio de la misma.

Los trabajadores/as que actualmente tienen contrato para obra o servicio determinado, pasarán a ser de carácter indefinido en la Empresa como máximo antes de la finalización de la vigencia del presente convenio.





Caso de producirse ampliaciones de servicio, se tendrá en cuenta junto con los representantes de los trabajadores/as, la lista acordada con el Ayuntamiento.

Cuando se produzcan vacantes de otra naturaleza en puestos de operarios/as, se cubrirán preferentemente con personal eventual que haya estado vinculado a la empresa, por orden de antigüedad y días trabajados, con un periodo de carencia de seis meses.

Se darán cobertura a las vacantes definitivas existentes.

Para las vacantes de día: A la hora de cubrir vacantes temporales del personal que presta servicios de lunes a viernes, la cubrirán los trabajadores que presten servicios de fines de semana

Clausula adicional V.

La empresa convertirá en indefinido a un trabajador en el año 2009, , dos trabajadores en el año 2010, y un trabajador en el año 2011.

Los trabajadores que realicen el trabajo de podador, se les adaptará la nomenclatura correcta de la categoría.

Los trabajadores de tarde en el transcurso del año rotarán en los períodos que el servicio lo permita, en el turno de mañana.

Clausula adicional VI

Se creara una bolsa de trabajadores de fin de semana para que cubran las bajas y las faltas de asistencia.

Anexo II

La jornada de trabajo semanal será de 35 horas, distribuida de lunes a viernes con los siguientes horarios

Mañana: De 7,00 a 14,00 horas

Tarde : De 14,00 a 21,00 horas

Noche : De 22,00 a 5,00 horas

TABLA SALARIAL CESPA 2009

CESPA SAN ROQUE. TABLA SALARIAL 2008





	SALARIO BASE	PLUS TOXICO	PLUS NOCTUR	PLUS VERTIDO	PLUS ESPEC	INCENTIVO	PLUS TRANSPTE	PLUS BARRIDO
CATEGORIA								
PEON BARRIDO DIA	33,54	6,71				7,69	62,12	79,38
PEON BARRIDO NOCHE	33,54	6,71	8,35			7,69	62,12	79,38
PEON RECOGIDA NOCHE	33,54	6,71	8,35	5,21			62,12	17,87
PEON ESPECIALISTA	34,22	8,55				72,34	62,12	69,04
CONDUCTOR DIA	35,45	7,08			74,63	224,61	62,12	69,04
COND. DIA RECOGIDA CONDUCTOR	35,45	7,08		7,57	74,63	224,61	62,12	69,04
RECOGIDA NOCHE	35,45	7,08	8,85	7,57	74,63	224,61	62,12	
MECANICO	35,43	8,85			260,21	225,37	62,12	69,04
AYTE. MECANICO	34,00	8,51				72,34	62,12	69,04
ADMINISTRATIVO	35,43				101,28	438,62	62,12	
AUXILIAR ADMNTVO	34,00					152,25	62,12	

CALCULO DIA PARA PLUS PRODUCTIVIDAD 2009 (MES 30 DIAS)

	SALARIO BASE	PLUS TOXICO	PLUS NOCTUR	PLUS VERTIDO	PLUS ESPEC	INCEN TIVO	PLUS TRANSPTE	PLUS BARRIDO	SUMA	PLUS PRODUCTIVIDAD
CATEGORIA										
PEON BARRIDO DIA	33,54	6,71				0,26	2,07	2,65	45,22	0,34
PEON BARRIDO NOCHE	33,54	6,71	8,35			0,26	2,07	2,65	53,57	0,40
PEON RECOGIDA NOCHE	33,54	6,71	8,35	5,21		0,00	2,07	0,60	56,48	0,42
PEON ESPECIALISTA	34,22	8,55				2,41	2,07	2,30	49,55	0,37
CONDUCTOR DIA	35,45	7,08			2,49	7,49	2,07	2,30	56,88	0,43
COND. DIA RECOGIDA CONDUCTOR	35,45	7,08		7,57	2,49	7,49	2,07	2,30	64,45	0,48
RECOGIDA NOCHE	35,45	7,08	8,85	7,57	2,49	7,49	2,07	0,00	71,00	0,53
MECANICO	35,43	8,85			8,67	7,51	2,07	2,30	64,84	0,49
AYTE. MECANICO	34,00	8,51				2,41	2,07	2,30	49,29	0,37
ADMINISTRATIVO	35,43				3,38	14,62	2,07	0,00	55,50	0,42
AUXILIAR ADMNTVO	34,00					5,08	2,07	0,00	41,15	0,31

TABLA SALARIAL CESPA 2009

	SALARIO BASE	PLUS TÓXICO	PLUS NOCTURNO	PLUS LUNES	PLUS VERTIDO	PLUS ESPEC	INCENTIVO	PLUS TRANSPTE	PLUS BARIDO
CATEGORIA									
PEÓN BARRIDO DÍA	34,53	6,90					7,88	63,93	81,38
PEÓN RECOGIDA NOCHE	34,53	6,90	8,63	15,84	5,37			63,93	18,32
PEÓN ESPECIALISTA	36,49	8,76					74,16	63,93	70,50
CONDUCTOR RECOGIDA DÍA	36,49	7,29			7,78	76,75	231,11	63,93	70,50
CONDUCTOR REC. NOCHE	36,49	7,29	9,11	23,07	7,78	76,75	231,11	63,93	
MECÁNICO	36,48	9,11				267,81	231,94	63,93	70,77
ADMINISTRATIVO	36,00					102,90	445,64	63,93	
AUX. ADMINISTRATIVO	34,99						155,51	63,93	



Cespa Ingeniería Urbana (San Roque)

BOP , 27 de noviembre del 2009

Página 20 de 20

