CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA CESPA S.A. (ZONA SECTOR II),

Capítulo I Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

Personal, Funcional y Territorial. El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de la Empresa CESPA, S.A.-SECTOR II, que presten sus servicios en la concesión de recogida de residuos sólidos, encuadrada dentro de la zona denominada SECTOR II.

Temporal. La duración del presente Convenio se pacta por cinco años, desde el 1 de Enero de 2005 hasta el 31 de Diciembre de 2009.

Artículo 2. Denuncia.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 86.2 ET, el presente convenio se prorrogará por períodos anuales si no mediare denuncia expresa de cualquiera de las partes, que deberá ser formulada con, al menos, un mes de antelación a la fecha en que finaliza el presente período de vigencia pactado.

Artículo 3. Comisión Paritaria.

Las partes negociadoras acuerdan la constitución de una Comisión Paritaria compuesta por seis vocales, de los que tres representarán a la empresa CESPA, S.A., dos por la central sindical UNION GENERAL DE TRABAJADORES y uno por la central sindical COMISIONES OBRERAS. Los miembros de dicha comisión paritaria deberán, a ser posible, haber sido miembros de la Comisión Deliberadora del presente Convenio Colectivo, pudiendo asistir a sus reuniones, con voz, pero sin voto, los asesores que sus componentes designen. Asimismo, se incorpora a la Comisión el Presidente de la mesa negociadora del Convenio, igualmente con voz pero sin voto.

Ambas partes convienen que cualquier duda o divergencia que pueda surgir como consecuencia de la interpretación de este convenio será sometida a informe o decisión de la Comisión Paritaria, antes de entablar reclamación ante la autoridad laboral competente o de la adopción de medidas legales de presión.

A los miembros de la Comisión Paritaria en los que concurran la condición de Delegados de Personal, no se les computarán las horas utilizadas en las reuniones de la misma en detrimento de las que legalmente tienen establecidas como Delegados de Personal.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria serán adoptados por votación entre sus miembros y tendrán carácter vinculante para la totalidad de las representaciones acreditadas en la misma, cuando sobre el asunto de que se trate exista acuerdo de al menos la mitad más uno de sus componentes.

Artículo 4. Derecho Supletorio y vinculación a la totalidad.

En todo lo no previsto en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el CONVENIO GENERAL DE

LIMPIEZA PUBLICA VIARIA, RIEGOS, RECOGIDA, TRATAMIENTO Y ELIMINACION DE RESIDUOS Y LIMPIEZA Y CONSERVACION DE ALCANTARILLADOS, publicado en el B.O.E. de 7 de Marzo de 1996 y disposiciones legales que la desarrollen y complementen.

Si la autoridad laboral estimase que alguna cláusula de este convenio conculcase la legalidad vigente o lesionase gravemente el interés de terceros se estará a lo dispuesto en el artículo 90.5 de dicha disposición legal, permaneciendo en suspenso la aplicación de las restantes cláusulas pactadas hasta tanto no sean aprobadas la totalidad de las mismas.

Artículo 5. Compensación y Absorción.

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

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

Artículo 6. Condiciones más beneficiosas.

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

Capítulo II Condiciones De Trabajo

Artículo 7. Clasificación del personal.

El personal, tanto el que actualmente presta sus servicios en la empresa, como el que se contrate en el futuro, será clasificado profesionalmente en razón de las

funciones que desempeñe o trabajo que realice.

Al trabajador que permanezca ciento ochenta días ocupando un puesto de trabajo de superior categoría a la que tenga reconocida, le será adjudicada esa categoría.

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

Esta formación siempre será para los trabajadores que voluntariamente la soliciten.

Los trabajadores tendrán derecho a la promoción en los puestos de trabajo en lo que a esta materia se refiere en el convenio general de limpieza pública.

Las promociones estarán presididas por un tribunal, compuesto por:

- Tres representantes de la empresa, de los que uno de ellos será el Presidente y dos vocales técnicos propuestos por la empresa.

- Los tres miembros Delegados de Personal, que podrán delegar en un trabajador de la misma categoría profesional que el puesto vacante.

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

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

Se entenderá como vacante las plazas que hubieran dejado libre los trabajadores que cesaren en la empresa o se hubieran jubilado.

Las condiciones exigidas para el acceso o cobertura de vacantes en los distintos grupos profesionales son los siguientes:

1º. Serán de libre designación de la empresa las siguientes categorías profesionales:

Grupos Técnicos: todas.

Grupo de mandos intermedios: Encargado General, Jefe de Servicios, Encargados y Subencargados, Capataces y Jefe deTaller.

2º. Ascensos por promoción interna:

Grupo administración: Administrativo y Auxiliar administrativo.

Taller: Mecánico.

Servicios: Conductor/Maquinista, Peón.

3º. A los trabajadores que hayan sufrido accidente o enfermedad y estén afectados por incapacidad parcial o total para su profesión habitual, declarada expresamente por el organismo competente, siempre que conserven la capacidad exigible para el ejercicio de la función de las expresadas categorías se le adecuará al puesto de trabajo más idóneo, caso de existir, a través de la COMISIÓN DE SALUD LABORAL.

Las vacantes que se produzcan en las categorías antes citadas como de promoción interna se cubrirán preferentemente por personal propio de la plantilla por sistema de examen de capacidad y donde la antigüedad primará sólo en igualdad de puntuación. Igualmente se primarán los cursillos de formación realizados por el trabajador. Caso de no ser posible cubrir las mismas con el referido personal, se contratar á personal externo a la plantilla.

Artículo 8. Modificación de las condiciones de trabajo.

Se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en cuanto a la participación de los representantes de los trabajadores en el referido procedimiento.

Artículo 9. Garantía de empleo.

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

Artículo 10. Suspensión temporal del permiso de conducir.

En el caso de que un conductor de CESPA-SECTOR II resulte sancionado, judicial o administrativamente, con la suspensión temporal del permiso de conducir, como consecuencia de hechos acaecidos con ocasión de la conducción de un vehículo propiedad de la empresa y cumpliendo la función que le haya sido encomendada, será adscrito a otro puesto de trabajo, percibiendo la retribución correspondiente a su categoría de conductor durante el tiempo que dure dicha suspensión,

siempre que no haya sido motivada por embriaguez o exceso de velocidad, que seguirá el oportuno expediente disciplinario considerándose expresamente como falta muy grave.

Si tal contingencia se produce con ocasión de la conducción de un vehículo que no sea propiedad de la empresa fuera de la jornada de trabajo y por causas que no sean embriaguez o exceso de velocidad, ésta le garantiza un puesto de trabajo con las retribuciones propias del nuevo puesto asignado, respetándosele la antigüedad, hasta que cese tal situación, momento en el que será repuesto de las funciones y cometidos propios de su categoría de conductor.

La empresa concertará un seguro de responsabilidad civil por accidentes acaecidos como consecuencia de la prestación de los servicios.

En el supuesto de que la sanción gubernativa o administrativa se produjera como consecuencia de la embriaguez declarada o exceso de velocidad fuera de su jornada de trabajo, ni por supuesto con vehículos de la empresa, la relación laboral quedará en suspenso, no estando obligada la empresa a abonarle retribución alguna. Una vez cumplida dicha sanción el trabajador se reincorporará a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que venía disfrutando antes de la retirada del carnet.

Artículo 11. Indumentaria.

Las partes acuerdan, durante la vigencia del presente convenio respecto a la cantidad y calidad de las prendas de trabajo que éstas serán homologadas y el color del vestuario será tipo CESPA.

Las prendas serán las siguientes y en la reflejada cantidad:

CONDUCTOR

Prendas de Invierno

2 Jerseys al año

2 camisas al año

2 pantalones al año

2 pares de botas de seguridad al año

1 anorak cada 2 años

2 chaquetillas al año

1 par de botas de agua cada dos años

1 traje de agua cada dos años

Prendas de Verano

2 camisas al año

2 pantalones al año

1 par de zapatos al año

MECANICO

4 fundas al año

2 jerseys al año

2 pares de botas al año

1 anorak cada dos años

1 par de botas de agua cada dos años

1 traje de agua cada dos años

1 botas de seguridad al año

PEON

Prendas de Invierno

1 anorak cada dos años

2 camisas al año

2 pantalones al año

2 chaquetillas al año

2 pares de botas de seguridad al año

2 jerseys al año

1 par de botas de agua cada dos años

1 traje de agua cada dos años

Prendas de Verano

2 camisas al año

2 pantalones al año

1 par de zapatos al año

La empresa, previo informe de los Delegados de Personal, repondrá las prendas deterioradas por el uso, siempre que ésta sea la causa del deterioro, entregando previamente la deteriorada.

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

Artículo 12. Jornada y horario de trabajo.

Se establece una jornada de 37,5 horas semanales, para toda la vigencia del convenio.

Se establece igualmente una parada o descanso de 30 minutos diarios, para el desayuno, merienda, etc. que será computado como tiempo de trabajo.

Todas las jornadas se entienden de Lunes a Sábado ambos inclusive.

Se respetarán, individual o colectivamente, los horarios vigentes en la actualidad, distintos a los aquí pactados, siempre que resulten más ventajosos para el trabajador.

Artículo 13. Fiestas.

De conformidad con lo previsto en el artículo 37.2 del TRET, todo el personal dispondrá de 14 festivos al año.

Igualmente será considerado festivo el día 3 de Noviembre, festividad de San Martín de Porres.

Artículo 14. Trabajo en Domingos y Festivos

Normalmente, todo el personal adscrito a los servicios de recogida de basuras domiciliarias y otros residuos realizará su descanso semanal en domingo.

No obstante, el personal adscrito a servicios públicos de inexcusable ejecución diaria disfrutará de su descanso semanal cualquier otro día de la semana, percibiendo como compensación una prima denominada .fiesta. en la cuantía que se determina en las tablas salariales anexas.

La misma retribución se percibirá en los supuestos en que deba trabajar en un día de los declarados festivos, por la misma razón de inexcusable ejecución del

servicio por tener esta actividad carácter de servicio público, estableciéndose para dichos casos un sistema de descanso compensatorio adaptado a las necesidades del servicio.

La jornada de trabajo en domingos y festivos será la misma que una jornada de trabajo normal.

En caso de desempeño del trabajo en Domingo o Festivo de forma voluntaria, la empresa cuidará de que la distribución de los turnos sea la más equitativa posible poniéndolo en conocimiento de los representantes del personal. Se exceptúa de este supuesto cuando coincidan dos festivos en días sucesivos, así como un Domingo y un festivo, en cuyo caso será obligatorio para toda la plantilla trabajar al menos uno de los dos festivos

Capítulo III Vacaciones, Licencias Y Permisos

Artículo 15. Vacaciones.

Las vacaciones anuales serán de 1 mes natural, no siendo inferior a 30 días naturales, y se disfrutarán estableciéndose turnos rotativos durante todo el año.

Durante el primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado.

La paga de vacaciones será la de una mensualidad completa, en la que se incluirán todos los conceptos retributivos que perciba el trabajador establecidos en el presente Convenio.

El período de vacaciones nunca comenzará en festivo o descanso generado.

Con carácter general, y dadas las características de la empresa, de producción continuada, el período de vacaciones tendrá carácter rotativo respecto al calendario pactado.

No obstante, los trabajadores podrán efectuar entre sí los cambios que crean convenientes, siempre que sea comunicado a su superior jerárquico un mes antes del primer período alterado.

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

Artículo 16. Permisos retribuidos.

El personal afectado por este convenio tendrá derecho, siempre que concurran los requisitos legalmente establecidos a disfrutar de los siguientes permisos

retribuidos:

1.- Diecisiete días naturales por matrimonio.

Asimismo, podrán disfrutar 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 al menos dos años de convivencia estable con otra persona y un año de relación estatutaria o laboral con la Empresa.

2.- Un día laboral por matrimonio de hijos o hermanos, si se celebra tanto en la localidad como en la provincia donde se ubique el centro de trabajo, y tres días naturales si tiene lugar fuera de la provincia de Almería, comenzando los mismos con el día de la celebración.

3.- Cuatro días laborales por fallecimiento de familiares consanguíneos o políticos en primer grado, si éste se produce en la localidad y en la provincia donde radique el centro de trabajo; y cinco días naturales si el suceso tiene lugar fuera de la provincia de Almería.

4.- Dos días laborales por fallecimiento de familiares consanguíneos o políticos de segundo grado. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días naturales.

5.- Un día por fallecimiento de sobrinos.

6.- Cinco días laborables por alumbramiento de la esposa

o adopción y seis si ocurriese enfermedad grave.

7.- Cinco días laborables en caso de enfermedad grave del cónyuge, cinco días naturales por enfermedad grave de padres, hijos, hermanos o nietos que conformen la unidad familiar y siete días naturales en caso de que tales eventos se produzcan fuera de la provincia donde radique el centro de trabajo.

8.- Dos días por traslado de domicilio a elección del trabajador dentro de un mes antes y otro después del evento.

9.- Por el tiempo necesario para efectuar los trámites precisos para la renovación de los permisos de conducir de las clases C, D y E.

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

11.- Todos los trabajadores que enviuden y tengan hijos menores en edad escolar o disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales tendrán derecho a 30 días naturales

a partir del fallecimiento del cónyuge.

12.- Tres días naturales por revisión médica del cónyuge, padres e hijos cuando sea preciso el desplazamiento a otra provincia.

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

14.- Un día laborable de asuntos propios para los años 2005 y 2006, dos en el año 2007 y tres a partir del año 2008.

Se podrán disfrutar durante todo el año sin que en ningún caso puedan acumularse a las vacaciones anuales, previa autorización del responsable del centro o dependencia y sin que en ningún caso puedan coincidir más de dos trabajadores simultáneamente en su disfrute.

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

Artículo 17. Licencias sin sueldo.

Los trabajadores fijos, con una antigüedad superior a un año, podrán solicitar una licencia sin sueldo de quince días naturales, con reserva de puesto de trabajo, exponiendo los motivos que justifiquen su necesidad.

La empresa, de común acuerdo con el Comité de Empresa podrá conceder la referida licencia, sin que este período compute a efectos de antigüedad. Así mismo, la empresa podrá ampliar el período de licencia hasta tres meses, en función de los motivos de la solicitud.

No podrán concurrir más de 2 trabajadores simultáneamente en el disfrute de licencias sin sueldo.

Los días que se soliciten deberán serlo por escrito, argumentando los motivos y con una antelación mínima de una semana a la fecha solicitada de disfrute, salvo caso de urgente necesidad, y no serán acumulables al período de vacaciones anuales retribuidas.

Artículo 18. Excedencias.

Las partes acuerdan regirse por la regulación que, sobre esta materia, contiene el artículo 46 del Real Decreto 1/1995, de 24 de Marzo, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo IV Seguridad Y Salud En El Trabajo

Artículo 19. Seguridad y Salud en el Trabajo.

Con independencia de las competencias que en esta materia atribuye a los Comités de Empresa el artículo 64.1.8.b) del Estatuto de los Trabajadores y de los derechos y obligaciones de éstos regulados en los artículos 4.2.d), 5.b) y 19 del mismo cuerpo legal, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riegos

Laborales, a fin de proceder a la constitución y regular el funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud.

1.- El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

Este Comité se reunirá además, forma extraordinaria, a convocatoria de su Presidente cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- Accidentes que provoquen el fallecimiento de un trabajador o aquellos que sean considerados como graves o muy graves, así como en los que se vean afectados dos o más trabajadores.

- Balance anual del Plan de Prevención.

De cada reunión que se celebre se levantará el correspondiente Acta, de la que se remitirá copia al/los Delegados de Prevención.

El comité de Seguridad y Salud, como órgano de participación para la consulta regular y periódica sobre Prevención de Riesgos Laborales, tendrá las competencias generales atribuidas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El tiempo empleado en estas reuniones no será descontado del crédito sindical que a cada Delegado de Personal le corresponda.

2.- La empresa realizará anualmente a todos los trabajadores que presten sus servicios en esta empresa, un reconocimiento médico completo según lo establecido en el artículo 2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Capitulo V Mejoras Sociales No Salariales

Artículo 20. Fondo de Ayuda Social.

El citado Fondo tendrá como finalidad atender supuestos imprevistos de carácter urgente y extraordinario.

Dicho fondo tendrá un importe equivalente al 1% de la masa salarial de la Plantilla en el año 2005, siendo administrado por la Comisión Paritaria, la cual se compromete a elaborar un Reglamento de funcionamiento de dicho Fondo dentro

del plazo de dos meses desde la firma de este Convenio.

Artículo 21. Ayuda a disminuidos físicos o psíquicos.

La empresa abonará la cantidad mensual de 30 € a aquellos trabajadores que tengan a su cargo hijos o cónyuge con disminuciones físicas o psíquicas. Para percibir esta cantidad la minusvalía deberá ser superior al 33% y declarada como tal por el organismo competente. Cuando la minusvalía sea igual o superior al 65%, la empresa abonará la cantidad de 45 € mensuales siempre que se cumplan los requisitos establecidos para su percepción conforme a este artículo.

Estas cuantías se revalorizarán anualmente en función del I.P.C. real de cada año.

Artículo 22. Seguro de vida e invalidez.

La empresa concertará en el plazo de un mes desde la firma de este Convenio, una póliza para la cobertura de las siguientes contingencias:

1. Muerte derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, los beneficiarios designados por el trabajador fallecido o en su defecto, aquellos que determina el Régimen

General de la Seguridad Social, causarán derecho al percibo de una indemnización de 10.000 €.

2. Invalidez permanente en grado total para la profesión habitual o absoluta derivadas de accidentes de trabajo o enfermedad profesional, la indemnización para el trabajador afectado será de 12.500 €.

3. Gran invalidez, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional será de 15.000 €.

4. Muerte natural del trabajador, será de 6.000 €.

5. Por situación declarada de invalidez permanente en grado de absoluta para todo tipo de trabajo, no derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, 7.000 €.

6. Por situación declarada de invalidez permanente total para la profesión habitual no derivada de accidente de trabajo

o enfermedad profesional, 8.000 €.

7. Por situación declarada de gran invalidez no derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, 9.000 €.

En todos los casos antes enumerados las cantidades a percibir por el trabajador

afectado o, en su caso, por las personas que deje designadas, lo serán con independencia de las prestaciones, indemnizaciones o subsidios que legalmente le corresponda percibir.

Se dará traslado de esta póliza a todos los trabajadores.

Artículo 23. Premio de Permanencia.

1.- Al producirse la jubilación de un trabajador la empresa le abonará en concepto de premio de permanencia por dicha contingencia, las siguientes cantidades: Si la antigüedad que ostenta en el momento de la jubilación es de cinco años, el premio será de 600 €.

Por cada año que exceda de los cinco, el premio será de 00 €, con un máximo de quince años de servicio.

A partir de los quince años de antigüedad el premio consistirá en una cantidad única de 2500 €.

2.- Para los casos en que el trabajador se jubile anticipadamente el premio será el siguiente, independientemente de la antigüedad:

Jubilación a los 60 años	7.500 €
Jubilación a los 61 años	6.500 €
Jubilación a los 62 años	5.500 €
Jubilación a los 63 años	4.500 €
Jubilación a los 64 años	3.500 €

Artículo 24. Jubilación a los 64 años.

Conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 1194/85, de 17 de Junio, cualquier trabajador podrá solicitar la jubilación a que dicha norma legal se refiere, siempre que reúna los requisitos exigibles. La empresa se compromete a proceder a la cobertura de la baja así producida mediante la contratación, en condiciones de la misma naturaleza, que las afectantes al contrato del jubilado, de otro trabajador que se encuentre en situación legal de desempleo con derecho a cualesquiera de las prestaciones o subsidios establecidos para dicha contingencia o que sea demandante de primer empleo. Si el trabajador jubilado ostenta cualquier categoría superior a peón se procederá a cubrir la vacante mediante la promoción interna, si a su vez dicha promoción produce vacantes en alguna otra categoría superior a peón, también se cubrirá mediante promoción interna, y así sucesivamente, entrando el nuevo trabajador contratado a cubrir la baja que genere tras la promoción o promociones.

Se excluyen de este supuesto de promoción interna los puestos de libre designación por la empresa.

Artículo 25. Mejoras voluntarias en casos de I.T.

La empresa abonará a los trabajadores que se encuentren en situación de I.T. debida a enfermedad común o accidente no laboral la diferencia existente entre la prestación económica que le corresponda percibir del Régimen General de la Seguridad Social y el 100% del Salario Real desde el cuarto día de la baja y siempre que durante los doce meses anteriores no haya tenido ninguna baja médica.

En caso de que la situación de I.T. sea debida a accidente

de trabajo o enfermedad profesional, dicha mejora alcanzar á igualmente el 100% del Salario Real y será hecha efectiva desde el primer día de la baja.

Capítulo VI Retribuciones

Artículo 26. Pago Mensual.

La empresa abonará el salario a sus trabajadores por mensualidades vencidas, en los cuatro primeros días del mes siguiente al vencimiento y en la forma habitual.

Artículo 27. Incremento salarial.

Todos los conceptos salariales vigentes en la empresa CESPA-SECTOR II experimentarán un incremento anual para el año 2005 del IPC real incrementado en un 8,45 %.

Para el año 2006, el incremento será del IPC real más la cantidad que resulte de repartir la cantidad de 75.600 € una vez descontados los costes de la Seguridad Social respecto de dicha cantidad.

Para el año 2007, el incremento será del IPC real más la cantidad que resulte de repartir la cantidad de 75.600 € una vez descontados los costes de la Seguridad Social respecto de dicha cantidad.

Para el año 2008, el incremento será del IPC real más la cantidad que resulte de repartir la cantidad de 75.600 € una vez descontados los costes de la Seguridad Social respecto de dicha cantidad.

Para el año 2009, el incremento será del IPC real. En el mes de Enero de cada año se reunirá la Comisión

Paritaria para establecer las Tablas Salariales, conforme a los incrementos aquí pactados, procediendo a su publicación en el B.O.P.

Artículo 28. Anticipos reintegrables.

Además de lo dispuesto en el artículo 29.1, párrafo segundo del Estatuto de los Trabajadores, la empresa librará una cantidad que se acuerda sea de 6.000 € la cual quedará disponible para la concesión a los trabajadores de anticipos reintegrables, sin interés.

La amortización de dichos anticipos comenzará a partir del cobro por el trabajador que lo perciba de la paga correspondiente al mes siguiente a la fecha de su concesión, y se fija en un período máximo de 12 meses para su reintegro, así como un límite máximo de 600 € por trabajador. A medida que tales anticipos se vayan reintegrando la empresa concederá nuevos préstamos hasta el límite de la cantidad existente en cada momento para esta contingencia.

Artículo 29. Conceptos retributivos.

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

Salario Base. El salario base para el personal afectado al presente convenio será el especificado en la tabla salarial anexa.

Antigüedad. El personal afectado por este convenio, disfrutará, durante el año 2005, de incrementos por antigüedad sobre el salario base con arreglo a las siguientes cantidades:

A los dos años,	13,61 €
A los cuatro años,	27,24 €
A los cinco años,	54,48 €
A los diez años,	108,96 €
A los quince años,	163,44 €
A los veinte años,	217,92 €

Dichas cantidades experimentarán los mismos incrementos salariales señalados en el artículo 27.

Los complementos salariales del personal sujeto a este Convenio son exclusivamente los que a continuación se indican y por las categorías que se citan.

Plus Penoso, Tóxico y/o peligroso.- Se abonará en la cuantía indicada en la Tabla Salarial anexa para cada categoría.

Plus transporte.- Se determinará mensualmente por la cantidad señalada en la Tabla Salarial Anexa.

Plus nocturno.- Consiste en el abono de la cantidad señalada en la tabla salarial anexa y para el trabajo desarrollado en el horario comprendido entre las 22:00

horas y las 6:00 horas.

Plus festivo.- Cuando por necesidades del servicio hubiera de prestarse el mismo en días festivos se percibirá el plus de festivo diario, establecido en el artículo 14, en la cuantía señalada en la Tabla Salarial Anexa. A estos efectos se consideran festivos todos los domingos además de los

14 festivos anuales.

Estos se realizarán con personal voluntario y por turnos, excepto en los supuestos indicados en el artículo 14.

Gratificaciones extraordinarias.- Se abonarán a todo el personal afectado por este convenio dos pagas extraordinarias denominadas de Julio y Navidad.

La cuantía de cada una de ellas será la establecida en las Tablas Salariales Anexas.

El período de devengo será el siguiente:

- La paga de Julio: Del 1 de Enero al 30 de Junio.

- La paga de Navidad: Del 1 de Julio al 31 de Diciembre.

Las fechas de abono serán las siguientes:

- Paga de Julio: Antes del 30 de dicho mes.

- Paga de Navidad: Antes del 20 de Diciembre.

Horas extraordinarias.- Las horas extraordinarias, consideradas según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores se abonarán en la cuantía de 12 € por hora que supere la jornada ordinaria para todas las categorías.

En caso de que se opte por compensar las horas extraordinarias realizadas en descansos, la compensación se hará a razón de una hora extra realizada por dos horas de descanso compensatorio.

El desempeño de horas se llevará a cabo de forma equitativa por todo el personal, elaborándose al efecto un listado de voluntarios que se utilizará por orden de antigüedad. No obstante, cuando dichas horas coincidan con el final de la jornada, y por necesidad de finalización del servicio, no se tendrá en cuenta dicho listado.

Las horas extraordinarias serán abonadas en el mes en que se realicen dichas horas hasta el cierre del proceso de nómina el día 25.

Plus equiparación: A partir del año 2006, los trabajadores, exceptuando los

trabajadores subrogados de los diferentes Ayuntamientos, percibirán un plus de equiparación por el importe expresado en las Tablas salariales Anexas.

Capítulo VII Derechos Sindicales

Artículo 30. Derechos sindicales.

La empresa reconoce los derechos sindicales de los trabajadores y el legítimo ejercicio de los mismos dentro de su ámbito y conforme a la normativa jurídica que los regula.

Los trabajadores afiliados tendrán derecho a celebrar reuniones preavisando fehacientemente a la empresa con al menos 48 horas de antelación a la celebración de la misma.

Asimismo, tendrán derecho a recaudar cuotas y distribuir información sindical durante las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

Existirá un Tablón de Anuncios en el que los Sindicatos, debidamente implantados, podrán insertar comunicaciones.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a un Sindicato, la empresa descontará en la nómina mensual de los mismos, el importe de la cuota sindical correspondiente.

La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, del propio trabajador. La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa.

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

Disposición Adicional Primera

Los incrementos salariales establecidos en el artículo 27 no serán de aplicación a los trabajadores subrogados de los diferentes Ayuntamientos, cuando el salario que estén percibiendo, sea superior, en cómputo anual, del aquí pactado.

Para este personal el incremento salarial será exclusivamente del IPC real para cada uno de los años de vigencia.

Asimismo, tampoco percibirán el denominado .Plus de Equiparación..

En caso de que el salario real sea inferior, se les aplicará la subida proporcional de manera que se garantice la equiparación salarial, de todos los trabajadores/as.

Disposición Adicional Segunda

Todos los conceptos salariales serán revisados de acuerdo con las previsiones contenidas en el artículo 27 del presente Convenio Colectivo.

Disposición Adicional Tercera

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 26.5 Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes hacen constar que la remuneración anual pactada será la que figura en la Tabla Salarial Anexa, en función de las horas anuales de trabajo convenidas.

#*1*#

Anexo al convenio colectivo

A los trabajadores que se señalan más abajo, por tener condiciones socioeconómicas que, en cómputo anual superan a las establecidas en el presente Convenio, sólo experimentar án una subida anual según lo establecido en la Disposición Adicional Primera del Convenio, garantizándose las condiciones propias como más beneficiosas; si bien, teniendo en cuenta el artículo 5 del Convenio, el plus de mejora que tenga cada uno de los trabajadores señalados absorberá el incremento experimentado por el resto de los trabajadores afectados por el presente convenio, en orden a equiparar los conceptos salariales establecidos en el presente convenio. Todo ello, como establece el presente Convenio, en tanto su salario sea superior en cómputo anual al establecido en el presente convenio.

Asimismo, las condiciones más beneficiosas que tenían concedidas por sus respectivos Ayuntamientos y que han sido respetadas y aplicadas por la Empresa seguirán siendo disfrutadas por los mismos; reconociéndosele a estos trabajadores las mejoras laborales y económicas establecidas en el presente convenio o de futuro, y que superen en su conjunto a las que vienen disfrutando.

Los trabajadores referidos en este Anexo son:

- Codina Jiménez, Diego G.

- Rodríguez Rodríguez, Mercedes

- Muñoz Rodríguez, Guillermo

- Ferre Ramos, Aniceto

- García Salvador, Guillermo

- Reina Corral, Miguel Angel

- Alonso Fernández, Jose M.

- Díaz Asensio, Francisco

- Rodríguez González, Fco. Javier

- Martínez Hernández, Antonio

- Santiago Santiago, Francisco J.

- Bonillo Martínez, Baltasar