



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CESPA, INGENIERIA URBANA S.A. CON SUS TRABAJADORES EN LA PROVINCIA DE GRANADA

Artículo 1. Ámbito Funcional

Derogado por el acuerdo colectivo entre empresa CESPA S.A y el Comité de Empresa (Ver Anexo)

Artículo 2. Legislación Aplicable

En todo lo no previsto ni regulado en el presente convenio, deberá estarse a lo establecido en el convenio estatal del sector de aplicación para la actividad de limpieza pública, y así mismo, todas las leyes y disposiciones de general aplicación.

Artículo 3. Vigencia, Duración, Prórroga, Denuncia y Revisión Salarial

Derogado Ver ANEXO

Artículo 4.

Condiciones más beneficiosas

Derogado Ver Anexo

Artículo 5.

Jornada laboral

Derogado Ver ANEXO

Artículo 6.

Contratos de trabajo y adscripción a los centros de cada contrata.

Los trabajadores que lleven en la actualidad trabajando para la empresa más de 36 meses, serán considerados fijos de plantilla a todos los Convenio Colectivo CESPA, Ingeniería Urbana SA Federación de Servicios Públicos/ UGT Granada efectos.

Serán adscritos a los centros de trabajo de cada contrata los trabajadores que así hayan sido contratados, los que así se les pueda establecer con posterioridad y que lleven más de tres meses. En caso de cambio de la concesión, pasarán a la empresa que se quede con la contrata, con los mismos derechos y obligaciones que tengan en cada momento.



Para dar descansos de vacaciones y sustituciones provisionales, se podrá requerir a cualquier trabajador.

Artículo 7. Vacaciones

Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales o la parte proporcional al tiempo trabajado dentro del año. Se crea un concepto denominado bolsa de vacaciones, que se cobrará cuando se esté de vacaciones y el importe de dicha bolsa será por cada contrata y categoría según la tabla salarial anexa.

Artículo 8 Fiestas

Se atenderá a lo establecido en el calendario formulado por la Delegación Provincial de Empleo, siendo todas ellas de carácter absolutas, abonables y no recuperables.

Teniendo en cuenta que los servicios de limpieza son de carácter público, algunos de estos días de fiesta se tendrán que trabajar, abonándose dichos días a razón del salario de ese día como efectivamente trabajado, más un complemento de 130 euros cada uno. (Ver ANEXO nueva cuantía)

Para conocimiento de todo el personal, así como para los usuarios del servicio, queda establecido el calendario de trabajo que se expone en tabla adjunta, en el que se hacen constar los días que se trabajan y los que descansan, reseñando que se elabora teniendo en cuenta el criterio de no descansar dos días consecutivos de fiesta.

El personal de recogida descansará los días 24 y 31 de diciembre, cambiándose por los días 25 de diciembre y 1 de enero respectivamente, abonándose el importe de un festivo.

Artículo 9. Permisos y Licencias

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o Convenio Colectivo CESPA, Ingeniería Urbana SA ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos que a continuación se exponen:

- Veinte días naturales en caso de matrimonio.
- Tres días por fallecimiento del cónyuge, hijo o padre.
- Dos días por enfermedad grave del cónyuge o hijos.
- Dos días por nacimiento de hijo.
- En caso de alumbramiento con intervención quirúrgica, se computarán cinco días

(dos por alumbramiento y tres por enfermedad grave).

-Dos días por fallecimiento o enfermedad grave de nietos, abuelos, hermanos, padres y hermanos políticos.

-Un día por fallecimiento de tíos.

En los supuestos anteriores, se ampliará el plazo a dos días más, cuando se requiera desplazamiento fuera de la provincia y que haya motivo justificando para ello.

-Un día por traslado de su domicilio habitual.

-Un día para renovar el carnet de conducir, para los conductores que tengan dicho carnet a disposición de la empresa en la realización de su trabajo.

-Un día por bautizo, comunión o boda de hijos y nietos, siempre que coincida con día laborable.

-Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal; cuando conste en una norma legal sindical o convencional un periodo determinado, se estará a lo que éste disponga en cuanto a la duración de las ausencias, y a su compensación económica.

-Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y fórmulas reguladas en la legislación vigente en cada momento.

-Previa comunicación, con la antelación de, al menos una semana, al Jefe de Servicio, el trabajador tendrá derecho a tomar, -a cuenta de vacaciones- un día o dos -según los casos- para comunión, bautizo o jura de bandera de un hijo o matrimonios familiares. Cuatro días de asuntos propios, a fijar de común acuerdo con la empresa, que se solicitará con días de antelación para que los encargados prevean con suficiente tiempo las sustituciones pertinentes.

Artículo 10. Finiquitos

Todos los finiquitos que se suscriban con ocasión del cese de un trabajador de la empresa, se harán por escrito, y ante la presencia de un representante de los trabajadores de la empresa o del centro de trabajo, quien vendrá obligado a firmar la entrega del mismo al trabajador, haciendo constar sus observaciones en su caso. También podrá estar presente un representante de los sindicatos que participan en la negociación, de no cumplirse tales requisitos el finiquito no tendrá carácter liberatorio.

Artículo 11. Excedencias

Todos los trabajadores fijos, con un mínimo de antigüedad de un año, tendrán derecho a que se les reconozca la situación de excedencia voluntaria de hasta cinco años. En caso de solicitud de un trabajador, la empresa no podrá retener la misma por un tiempo superior a dos meses.

Con 30 días de antelación al término del periodo de excedencia, el trabajador solicitará su reintegro en la empresa, la cual deberá ocuparle en el mismo puesto de trabajo u otro similar, todo ello en el plazo máximo de dos meses.

Cuando un trabajador fuera elegido para un cargo sindical o público tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia, debiendo la empresa reintegrarlo a su puesto de trabajo al término de ésta, y con la obligación del trabajador de ocuparlo en el plazo de un mes contando desde la notificación de la empresa.

Cuando se haga uso de este derecho no podrá volverse a solicitar de nuevo la excedencia hasta transcurridos otros dos años, salvo excedencias sindicales o cargos públicos.

Artículo 12. Garantías de las Condiciones Laborales

La empresa entregará a los trabajadores antes de los diez días, contando desde el primero de su incorporación al trabajo, una fotocopia del parte del alta, debidamente diligenciado por la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS). Si el trabajador causare baja en el empresa, sea cual fuere el motivo (excepto que hubiere un cambio de titularidad), ésta queda obligada a darle, junto a una fotocopia de baja diligenciado por la Tesorería General de la Seguridad Social, un certificado de la empresa en el que se haga constar los días por él cotizados, así como la cuantía de las bases establecidas antes de los ocho días siguientes a la fecha de baja. En este caso, dicho certificado deberá solicitarlo el trabajador.

La empresa entregará también una fotocopia de los TC2 de los últimos seis meses, debidamente sellada por el banco o la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), en el momento de extender el antedicho certificado.

Artículo 13. Periodo de Prueba

El periodo de prueba para cualquier tipo de contrato no podrá ser superior a quince días, excepto el personal técnico titulado o de alta dirección, que se regulará según la legislación vigente.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá el derecho y obligaciones correspondientes a su categoría profesional o al puesto que desempeñe.

Artículo 14. Preaviso del Cese al Personal de la Plantilla

Primero. El plazo de preaviso establecido para comunicar a los trabajadores rescisión de su contrato se acuerda en quince días naturales.

Segundo. La empresa, en caso de no cumplir esta obligación, abonará en la liquidación el importe del plazo de preaviso establecido en el párrafo anterior.

Artículo 15. Sanciones

En cuanto al régimen de faltas y sanciones, se aplicará lo siguiente:

A) Por faltas o ausencias injustificadas al trabajo.

En los casos de una falta o ausencia injustificada al trabajo, el trabajador podrá ser sancionado con la sus-pensión de empleo y sueldo de un día.

Cuando concurren dos faltas o ausencias injustificadas en un mes, se considerará falta grave, y la sanción podrá ser de cinco días de suspensión de empleo y sueldo.

Cuando concurren tres faltas o ausencias injustificadas al trabajo, en un período consecutivo de treinta días de trabajo, la sanción máxima de suspensión de empleo y sueldo será de veinte días.

Cuando se de la cuarta falta o ausencia al trabajo, en un período de treinta días consecutivos de trabajo, la sanción máxima de empleo y sueldo será de dos meses.

Cuando se dé la quinta falta o ausencia injustificadas, en un período de treinta días de trabajo, se podrá considerar como causa de despido, como falta muy grave.

Las sanciones impuestas serán comunicadas al comité de empresa antes que a los trabajadores, pues de lo contrario serán nulas.

Para las faltas muy graves, será necesario un informe del Comité de Empresa previo a la imposición de la sanción.

Estas faltas o ausencias injustificadas prescribirán todas ellas en el plazo máximo de dos meses contados desde el momento de producirse, Las muy graves, por falta o ausencia injustificada, prescribirán en el plazo de cuatro meses desde el momento de producirse.

B) En los demás casos de faltas se ajustarán a lo establecido en el convenio estatal.

Artículo 16. Arbitraje y Reclamaciones

Todas las sanciones se aplicarán una vez agotada la vía judicial.

Artículo 17. Privación del Carnet de Conducir a Conductores de Vehículos

La privación del carnet de conducir a este personal no comportará en ningún caso la resolución laboral con la empresa, viniendo ésta obligada a darle ocupación en otro puesto de trabajo, hasta tanto no entre de nuevo en posesión del carnet, en cuyo momento se incorporará a su puesto de trabajo anterior.

Artículo 18. Jubilación

La empresa vendrá obligada a contratar a aquellos trabajadores que sean titulares de derecho a cualquiera de las prestaciones por desempleo, o joven demandante de primer empleo, mediante contrato de la misma naturaleza que el extinguido, en la forma que establece el Real Decreto 1.194/85, de 17 de julio, a fin de que los trabajadores que hubieran cumplido los 64 años, puedan jubilarse con el cien por cien de su base de cotización.

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

Por el Acuerdo se añade la obligatoriedad de acceder a los 65 años a la pensión de jubilación de aquellos trabajadores que cumplan dicha edad, el periodo de carencia necesario y tengan acceso a dicha pensión pública de la Seguridad Social con el 100% de la base reguladora

Artículo 19. Antigüedad

Derogado por el Acuerdo Ver ANEXO

Artículo 20.

Otras remuneraciones de carácter económico.

Derogado por el Acuerdo (Ver Anexo)

Artículo 21.

Gratificaciones extraordinarias.

Derogado por el Acuerdo Ver ANEXO

Artículo 22.

Ropa de trabajo.



La empresa entregará a los trabajadores la ropa de trabajo necesaria tanto de verano como de invierno para el desempeño de sus funciones de acuerdo con las siguientes normas:

- Personal de recogida y riego: dos monos, tres pares de guantes, dos pares de botas y una camisa, un pantalón de verano y unas zapatillas o zapatos.
- Personal de limpieza: dos monos, dos pares de guantes, dos pares de botas y una camisa y pantalón de verano y unas zapatillas o zapatos.
- Conductores (la ropa será de color azul): dos monos, dos pares de botas y para el verano, camisa, pantalón y zapatillas o zapatos.

A todo el personal se proveerá de anorak con una duración de dos años.

Si por efecto del uso normal, cualquier prenda se deteriorase con más frecuencia de la prevista, será sustituido por la empresa, siempre y cuando el trabajador justifique la ropa usada y/o deteriorada, excepto el anorak.

La empresa hará firmar un recibo de la ropa que se entregue a cada trabajador.

Todo el personal tendrá obligación de acudir al tra-bajo debidamente uniformado.

Artículo 23. Servicio Médico

Todos los trabajadores de esta empresa pasarán por el servicio médico de empresa, reconocimiento médico cada año, quedando la empresa obligada a financiar este servicio.

Artículo 24. Enfermedad, Accidente, Maternidad

1º En caso de accidente, enfermedad laboral, I.T. con hospitalización, y subsidio por maternidad o riesgo para el embarazo, el/la trabajador/a percibirá de la empresa, como complemento, la diferencia existente entre lo que percibe de la entidad gestora de la Seguridad Social y el salario real que viniera percibiendo desde el primer día de producirse.

2º En los demás casos de I.T, percibirá lo siguiente:

Durante los tres primeros días, el 50% de su salario y pluses.

A partir del 4º día de baja y hasta el décimo día, el 75% de su salario y pluses. A partir del onceavo día en adelante percibirá el 100% de todas sus retribuciones.

3º Si al finalizar cada año natural las ausencias por I.T del apartado 2- del artículo 24 no superan el 6% se complementarán las diferencias hasta el 100 x 100 de todas las retribuciones dejadas de percibir por este concepto. Abonándose en la

nómina del mes de enero.

Artículo 25. Justificación de las Faltas o Ausencias al Trabajo con Motivo de Enfermedad

Cuando se abandone el trabajo con motivo de una enfermedad o para visitar al médico, la ausencia se entenderá justificada. El trabajador deberá volver a! trabajo si el médico no le da parte de baja.

Cuando no se presente al trabajo por motivo de una enfermedad y vaya a un servicio de urgencia, deberá solicitar de éste una justificación donde se especifiquen los motivos de la ausencia. De no presentar dicha justificación, la falta será considerada injustificada.

La empresa facilitará al trabajador un modelo de volante para los justificantes de visita al médico que no sean los casos de urgencia.

Cuando a un trabajador le den el parte de alta, se incorporará al trabajo al día siguiente a la fecha de alta.

Artículo 26. Comité de Empresa y Delegados de Personal

El comité de empresa o los delegados de Personal constituyen el órgano representativo, colectivo y unitario de los trabajadores del centro de trabajo de la empresa. Tienen como función la defensa de los intereses de sus representantes, así como la negociación y representación de los trabajadores ante el empresario y, en su caso, ante la administración local, provincial, autonómica o del Estado.

Serán las funciones del delegado de Personal o Comité de Empresa, el control de las siguientes materias:

- a) Contratación de los trabajadores.
- b) Negociación colectiva.
- c) Sistemas de primas e incentivos de trabajo.
- d) Seguridad laboral.
- e) Clasificación profesional.
- f) Movilidad del personal.
- g) Expediente de crisis y empleo.
- h) Medidas disciplinarias.

i) Huelga

j) Revisión de los balances contables que la empresa emita oficialmente.

Artículo 27. Cuota Sindical

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales o sindicatos, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que haga constar con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenezca, la cuantía de la cuota mensual, así como el número de cuenta corriente o libreta de caja de ahorros a la que deben ser transferidas las correspondiente cantidades. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante el periodo de años prorrogables.

La empresa liquidará mensualmente con la sección sindical correspondiente la transferencia de las cuotas según lo establecido en este artículo.

Artículo 28. Comisión Mixta

Se constituye una Comisión de Interpretación y Vigilancia del cumplimiento del presente convenio, compuesta por el Comité de Empresa y el responsable de la misma, siendo necesario para que tengan carácter vinculante los acuerdos, que dicho acuerdo sea votado favorablemente por cada una de las dos partes que forman la Comisión.

El domicilio de la misma será la sala de juntas de la empresa.

Actuará como presidente el que haya presidido la negociación del presente convenio.

Asimismo ambas representaciones podrán ser asesoradas por quien cada una de ellas designe de los sindicatos que tengan representación del comité de empresa, o la asociación empresarial que corresponda. Esta Comisión se reunirá cuando cualquiera de las partes considere necesario.

Artículo 29. Seguro de Vida

Se concertará por parte de la empresa un seguro de vida colectivo, garantizando 6.010 euros en caso de siniestro.

Artículo 30. Provisión de Vacantes

Cuando haya que cubrir un puesto de superior categoría, la empresa acudirá al personal fijo de plantilla, siempre que no se le imponga ninguna dificultad por el contratante del servicio.

ACUERDO

COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA CESPA S.A., de sus CENTROS DE TRABAJO EN GRANADA, Y EL COMITE DE EMPRESA

En Granada a veinticuatro de enero de dos mil ocho.

De una parte, en representación de la CIA. Mercantil CESPA S.A., para sus centros de trabajo en Granada, comparecen sus representantes legales, D. Antonio López Soto, D. Manuel Medina Murillo, D. José Luzón Espínola y D. José Antonio Pérez Santos.

Y por otro. en representación legal de 10 parte social, comparecen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa de CESPA S.A. de su centro de trabajo de Granada, que a continuación se relacionan:

D. Jaime Valdivieso González; D. Julio Cobos Robles; D. Marcos López Román; José María Cuadros López; D^a. Damiana Pelegrina López; D^a. Ana Robledillo Guzmán; D. Manuel Aranda Martin; D. Francisco Palma Mancilla; D. Casimiro Lucena Santiago. Por el Sindicato CCOO, en calidad de asesores. D. Rafael Hueso Carrión y D. Javier Gil Romero; y por CIT, D. Emilio Román Romero.

Asimismo comparecen los representantes sindicales de los sindicatos CC.OO., U.G.T. y C.I.T.

Ambos partes se reconocen mutuamente capacidad jurídica y de obrar suficiente para convenir lo siguiente:

EXPONEN

Primero.-Que las partes aquí comparecientes, en virtud de sus respectivas representaciones, tenían suscrito un Convenio Colectivo de ámbito de Empresa, aplicable a las distintas contrata de los servicios de recogida de residuos urbanos y limpieza viaria que CESPA S.A. tenía en la provincia de Granada, a excepción de la propia de la capital. Convenio cuyo ámbito temporal era desde el 1 de enero de 2.001 0131 de diciembre de 2.003.

Segundo.-Que con fecha 10 de junio de 2.005 se firma, entre la Asociación patronal de Empresas de Limpieza pública, Aselip, y los sindicatos más representativos del sector en la provincia de Granada, / un acuerdo colectivo con eficacia de Convenio Colectivo en el que se / establecía como ámbito funcional el establecido por el Convenio Colectivo Nacional del sector de limpieza viaria, riego, recogida de residuos, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, concretándose su aplicación para las contrata del sector público de la provincia de Granada, quedando exceptuada de la aplicación del mismo la concesionaria de la recogida de residuos y Limpieza viaria de la

capital de Granada. Se establecía, igualmente, un periodo de vigencia de siete años (1 de enero de 2.004 hasta el 31 de diciembre de 2.010). Este acuerdo colectivo fue ratificado por las partes el 4 de abril de 2.006 y publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada el día 27 de abril de 2.006 (B.O.P. n° 79).

Tercero.-Que entre otras condiciones colectivas que se pactaron en dicho acuerdo están las referentes a la jornada laboral y las retribuciones económicas salariales para las categorías pactadas.

Cuarto.- Que ante la voluntad de las partes aquí representadas -en este supuesto y en exclusiva para el ámbito funcional de la Empresa CESPA S.A. en sus diversas contrataciones públicas de la que es concesionaria de los servicios de Limpieza viaria, riegos, recogida de residuos, tratamiento y eliminación de residuos urbanos e industriales, limpieza y conservación de alcantarillado, de los municipios, distritos, mancomunidades o consorcios o entes de similares naturaleza de la provincia de Granada, a excepción de la capital de dar efectiva aplicación a las condiciones pactadas en dicho Convenio Provincial, así como al acuerdo de SERCLA suscrito entre estas partes en conflicto n° 18/2006/061, firmado el 27 de diciembre de 2.006, y el acuerdo colectivo firmado entre las partes, en fecha 1 de marzo de 2.005, sobre reducción de jornada, dada la falta de desarrollo y definición que concurre en lo regulado respecto a las condiciones económicas y, en concreto, en lo que se regula respecto a la aplicación de las tablas salariales, se hace necesario establecer los siguientes

ACUERDOS:

Primero.

Retribuciones salariales.

Que tras la aplicación de las distintas revalorizaciones previstas en el Convenio Provincial sobre la tabla salarial de referencia establecida en el mismo y su adecuación con los distintos conceptos establecidos en el convenio de Cespa, S.A., así como las compensaciones económicas que en este acuerdo quedan asumidas, será de aplicación a partir del 1 de enero del 2.008 las tablas salariales anexas. Dichas tablas se determinan en cómputo de salario bruto anual y mensual, que se distribuirán en 16 pagas dispuestas en doce pagas mensuales y cuatro extraordinarias que se percibirán los días 15 de los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre. En dichos salarios brutos anuales estarán incluidos los conceptos salariales que hasta ahora vienen percibiendo los trabajadores de Cespa S.A., y que resultan ser los siguientes: salario base; plus convenio; plus actividad; plus tóxico, penoso y peligroso; plus lunes y pos festivo; bolsa de estudios; plus mejora voluntario; plus especialista; plus productividad; plus hidro; plus vertedero; bolsa de vacaciones; complemento de pagas extras; pagas extras



anuales; prorrata pagas extras; plus nocturnidad y la subida lineal de 900 € establecido en el Convenio Provincial.

Cualquier otra retribución que viniese percibiendo el trabajador será compensada y absorbida dentro del salario bruto anual dispuesto para cada categoría, a excepción del complemento por antigüedad, horas extras y plus festivo.

I.-Salario Bruto anual 2.008

a) Para el personal de recogida y mecánico día/noche se establece la tabla salarial anexa vigente para el año 2.008 donde se pacta el salario bruto anual no sujeto a revisión salarial alguna.

b) Para el resto de categorías que vienen reflejadas en la tabla salarial se establece una tabla salarial provisional para el año 2.008, conformada con un incremento del 2,5% mas el 0,9% respecto a las que han servido de referencia con sus actualizaciones definitivas hasta el 2.007. Si el IPC real al final de año supera el 2,5%, se revisarán los salarios conforme a la diferencia resultante entre el 2,5% y el IPC real, abonándose en este caso los atrasos correspondientes y actualizándose las tablas.

II.-Salario Bruto anual año 2.009.

A. Para el personal de recogida y mecánico: se establece, de forma provisional, un incremento salarial respecto a la tabla definitiva del 2.008, del 2,5%. Si el IPC real al final de año supera dicho porcentaje (2,5%), se revisaran los salarios conforme a la diferencia entre el 2,5% y el IPC real, abonándose los atrasos salariales correspondientes y actualizándose las tablas.

B. Para el resto de categorías: se establece, sobre la tabla definitiva resultante del año 2.008, un incremento salarial provisional del 2,5% mas el 0,9%. Si el IPC real al final del año supera dicho porcentaje (2,5%), se revisaran los salarios entre el 2,5% y el IPC real, abonándose los atrasos salariales correspondientes y actualizándose las tablas.

III. -Salario Bruto anual año 2.010._

Para todo el personal el incremento provisional para el 2.010 será del 2,5% mas el 0,9% respecto a la tabla definitiva del 2.009. Si el IPC real al final del año supera dicho porcentaje (2,5%), se revisarán los salarios conforme a la diferencia entre el 2,5% y el IPC real, abonándose los atrasos correspondientes y actualizándose las tablas.

Segundo.

La aplicación salarial que con carácter general se realiza mediante este acuerdo a

todos los trabajadores de Cespa desde el 1 de enero de 2008, y que han sido establecidas expresamente, absorberán y compensarán cualquier diferencia que resulte de lo dispuesto en el Convenio Provincial respecto a lo regulado en el mismo sobre la renovación, nueva adjudicación o prórrogas de contratos que hayan acontecido antes del 1 de enero de 2008 y, específicamente, respecto a los trabajadores que pudiesen estar adscritos a las mismas. Por lo que con la aplicación de las tablas aquí pactadas y actualizadas para todos los trabajadores a partir del 1 de enero de 2008, se consideraron las mismas como condición más beneficiosa en conjunto y en compute general. Por tanto, quedaron totalmente absorbidos y compensados los posibles atrasos que pudiesen resultar de aquellas renovaciones, nuevas adjudicaciones o prórrogas de contratos vencidas con anterioridad a 1 de enero de 2008, en virtud de las tablas salariales dispuestas en este acuerdo.

Tercero.

En relación a la aplicación de la distribución de la jornada de 35 horas para la zona norte según lo acordado en el Sercla de fecha 27 diciembre de 2006 se acuerda lo siguiente:

- Teniendo en cuenta que las rutas establecidas en función de la jornada de 40 horas semanales se vienen realizando en un promedio de 35 horas semanales distribuidas en compute diario actualmente, hasta tanto no haya un incremento suficiente de 10 actividad en el conjunto de dichas rutas no es posible aplicar el establecimiento de los descansos por bloques de días como el resto de personal. Por lo que anualmente se revisara el crecimiento de la actividad en dichas zonas de trabajo y en todo caso al término de la vigencia del convenio. Entre tanto las ampliaciones de trabajo que se observen anualmente se compensarán con el abono de las horas extraordinarias o acumulándolas como descanso.

Cuarto.

En 10 nomina del mes de enero del año 2008 se percibirá por todos los trabajadores en concepto de atrasos respecto de 10 desviación del IPC del arlo 2007 (IPC real 4,2% / IPC previsto 2%) un 2,2% de todas las retribuciones anuales de cada categoría del año 2007.

Disposiciones Adicionales

Primera.-

Complemento antigüedad.-

El complemento de antigüedad consistirá en, un aumento periódico por tiempo de servicio y que será de tres bienios y a partir de estos se devengarán quinquenios.



El importe de cada bienio o quinquenio será el establecido en la tabla salarial anexa y se abonará desde primero de enero del año en que se cumpla. Se incrementará anualmente dichos valores en función del IPC real de cada año.

Segunda.-

Jornada laboral.-

Sin perjuicio de lo establecido en el Convenio Provincial sobre jornada semanal de 35 horas así como lo ya pactado en los acuerdos referidos en el punto cuarto del expositivo de este pacto, e, igualmente, según lo convenido en el punto tercero de este acuerdo, se dispondrá de un tiempo de descanso dentro de la jornada diaria de 20 minutos que será considerado como tiempo efectivo de trabajo. Se respetaron los horarios y distribución de jornadas, que actualmente se viene realizando en cada contrata, pudiéndose modificar los mismos previa acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores. Respecto a la regulación de distritos o rutas de trabajo, los incrementos de trabajo motivado por aumento de urbanizaciones, población o viviendas que se produzcan serán motivo de una nueva regulación del distrito o ruta y mientras tanto el tiempo de exceso será considerado como horas de trabajo estructural. El aumento de urbanizaciones, población o viviendas se acreditaron mediante certificación expedida por el Excmo. Ayuntamiento afectado.

El abono de cantidades complementarias que por excesos de jornada se hayan venido percibiendo anteriormente respecto del tiempo de abono en el distrito, según lo expresado en los párrafos anteriores, quedaron anulados en el mismo momento en que se vayan regulando las rutas, toda vez que los excesos de trabajo se hayan compensado bien mediante el esfuerzo personal en dichas rutas o distritos, o bien mediante el pago de las horas que por el exceso se pudiera producir.

Tercera.-

Fiestas.

Se estero a lo establecido en el art. 8 del Convenio Colectivo de Cespa S.A. (2.001-2.003). El valor de dicho plus festivo será de 130 € brutos por día festivo trabajado

Cuarta.-

Condiciones más beneficiosas.-

e mantienen vigentes las condiciones laborales más beneficiosas que venga disponiendo cada trabajador, salvo las económicas retributivas que han quedado compensadas y absorbidas en el presente acuerdo.



**Quinta.-**

Peón especialista.-

Tendrán dicha categoría profesional aquellos trabajadores que para la realización de sus tareas tengan que utilizar vehículos de limpieza o de recogida de menos de 3.500 Kilogramos y, expresamente, aquellos conductores de limpieza con vehículos de hidros.

Sexta.

Jubilación.-

Se mantiene lo regulado en el artículo 18 del Convenio Cespa S.A. (2.001/2003). Añadiéndose en este acuerdo, la obligatoriedad de acceder a los 65 años a la pensión de jubilación de aquellos trabajadores que cumplan dicha edad, el periodo de carencia necesario y tengan acceso a dicha pensión pública de la Seguridad Social con el 100% de la base reguladora.

Séptima.-

Quedan expresamente vigentes del Convenio de Cespa S.A. (2.001-2.003) los siguientes artículos: 2;6;7;9; 10;11;12;13;14;15;16;17;22;23;24;25;26;27;28;29 y 30.

Octava.-

No resultara de aplicación, por quedar compensado absorbido con carácter general y en computo global en este acuerdo, las condiciones económicas y salariales dispuestas en el Convenio Provincial de Granada (publicado en el BOP 27 de abril de 2.006).

Disposición Derogatoria**Primera.-**

Quedan expresamente derogados del Convenio Colectivo de Cespa S.A. (2.001/2003) los siguientes artículos: 1; 3; 4; 5; 19; 20; 21 y la Clausula adicional de dicho Convenio.

Segunda.-

Queda derogado expresamente cualquier otro acuerdo o pacto que contradiga lo dispuesto en este acuerdo.





Disposición Final.-Este acuerdo será ratificado por las partes en el SERCLA. Asimismo, se adjuntan los acuerdos con el Comité de Empresa sobre reducción de jornada y el acuerdo SERCLA sobre del conflicto nº 18/2006/061

En conformidad con lo aquí pactado se firma el presente acuerdo en Granada a 25 de enero de 2008

ANEXOS



	Categorías profesionales	Tabla definitiva 2007 Salarios Brutos Anuales	Tabla Definitiva 2008 Salarios Brutos Anuales	Tabla Provisional 2008 (IPC 2,5% + 0,9) Salarios Brutos Anuales	Bienio 5%	Quinquenio 7%	H. Extra definitiva 2008	H. Extra provisional 2008
Personal Recogida RSU	Conductor RSU Día	29.381,66	33.515,33	-	31,68	44,36	20,81	-
	Conductor RSU Noche	31.123,20	35.256,67	-	31,68	44,36	21,89	-
	Pedón RSU Noche	25.898,59	27.961,64	-	31,68	44,36	17,36	-
	Pedón Especialista Noche	25.898,59	28.652,94	-	31,68	44,36	17,79	-
Personal LV	Pedón RSU Día	24.157,04	26.617,64	-	31,68	44,36	16,53	-
	Pedón LV Día	24.688,49	-	25.527,90	31,68	44,36	-	15,85
	Pedón LV Noche	26.468,35	-	27.368,27	31,68	44,36	-	17,00
Mandos	Pedón Especialista Día	24.688,49	-	26.215,00	31,68	44,36	-	16,28
	Encargado / Capataz	34.418,36	-	35.588,58	31,68	44,36	21,89	22,10
Intermedios	Mecánico noche	31.123,20	35.256,67	-	31,68	44,36	21,89	-
	Mecánico día	29.381,66	33.515,33	-	31,68	44,36	20,81	-

ACUERDO PRODUCCIÓN DE JORNADA A 35 HORAS SEMANALES



En Granada, a 1 de marzo de 2005, se reúne el Comité de Empresa de CESPA INGENIERÍA URBANA. S.A. y la Representación de dicha Empresa, y ambas partes exponen, manifiestan y conveniente lo siguiente:

1.- Que en el Convenio Colectivo de aplicación, publicado en el BOP de 8.08.2002 en su art. 5, se prevé que para el año 2005 la jornada laboral quedaría establecida en 35 horas semanales, a realizar de lunes a viernes.

2.- Cuando por parte de la Empresa se han intentado organizar los servicios de acuerdo con dicha condición, se han comprobado dificultades de organización del trabajo en orden a cumplir los compromisos de servicio con los municipios/clientes, lo que es comprendido por el Comité de Empresa, y ambas partes de común acuerdo han acordado solucionar la situación de acuerdo con los siguientes términos:

a) Para disfrutar los 48 días correspondientes a los 48 sábados se ha confeccionado un calendario de descansos acumulados por semanas completas (de lunes a sábado), de acuerdo con la rotación que consta en el anexo adjunto, como parte integrante del Acuerdo.

b) Dichos descansos se harán efectivos durante los meses de enero a mayo de octubre a diciembre, quedando en consecuencia excluidos los meses de junio a septiembre.

c) Subsiste la reducción de jornada en los términos del Convenio a 35 horas/semana, pues aún cuando se preste servicio durante 6 días a razón de 7 horas/días, opera la compensación con los descansos antes aludidos. No obstante y tal como recoge el Convenio en su artículo 5º. "El personal de recogida podrá ausentarse una vez concluida la tarea antes de la hora de terminación de la jornada".

d) Aún cuando durante los meses vacaciones (junio a septiembre) se suspenda el calendario de descansos compensatorios por los sábados, se descansará al menos un sábado al mes durante dicho periodo, que será a cuenta de los días de asuntos propios, siempre que sea solicitado por el trabajador con siete días de antelación y no afecte a la organización del servicio.

e) Cuando en la semana de descanso compensatorio de sábados coincidiera algún festivo, éste será abonado o disfrutado en otra fecha si las necesidades del servicio lo permitieran, abonándose igualmente los pluses de lunes o post- festivo y plus vertedero, este último en aquellos casos en que se viniese percibiendo.

f) El calendario de descansos previsto en el anexo es susceptible de modificación por cambios entre trabajadores de igual categoría, siempre que no afecte al servicio y se comunique a la empresa con una antelación ninguna de dos semanas.

g) Para hacer posible la efectividad de los descansos que constan en el anexo la empresa se compromete a contratar el personal necesario, fomentando la estabilidad en el empleo personal que disfrutará de la misma jornada, vacaciones y descansos, siendo sus retribuciones el resultado de la media salarial de los distintos afectados por el Convenio tal como hasta ahora se ha venido abonando, cada su disponibilidad de rotación en los distintos puestos de trabajo. Se adjunta como anexo al presente Acuerdo la relación de trabajadores a contratar como consecuencia del compromiso a que se ha hecho mención anteriormente.

h) En relación a los mandos intermedios se estará para los descansos a los mismos criterios previstos para el resto del personal.

ACTA DE FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO PREVIO A VÍA JUDICIAL ANTE LA COMISIÓN DE CONCILIACIÓN- MEDIACIÓN.

En Granada, a 27 de diciembre de 2006, en el conflicto número 18/2006/061, promovido por D/D^a Jaime Valdivieso Gonzalez, D.N.I. 24247593G, en nombre y representación de Presidente Comité de Empresa CESPA CIUSA, frente a la empresa CESPA CIUSA, se constituye la Comisión de Conciliación- Mediación integrada por los miembros que al final se relacionan:

Antecedentes:

Con fecha 21/12/2006 se cursaron citaciones para las partes, constando en el expediente la recepción de las mismas.

Convocadas las partes en tiempo y forma comparecen:

Por la parte promotora:

D. Jaime Valdivieso González 24274593 Pte. Comité de Empresa CC.OO

D^a Ana Robledillo Guzmán 242111045 U.G.T. CESPA.

D. Manuel Aranda Martín 29081312 U.G.T. CESPA.

D. José María Cuadros López 24241992 CC.OO. CESPA

D. Manuel Fernandez Madrid 24197182 Asesor Secretario General S.A.D.CC.OO

D. Julio Cobos Robles 24298589 Asesor CC.OO.

D. Rafael Hueso Carrión 2412426 Secretario Acción Sindical CC.OO.

D. José Matías Jordán Ramos 04144941 Asesor U.G.T.

En representación de la parte frente a la que se promueve el conflicto:

D. José Luzón Espinola 24175591 CESPA.

Objetivos y finalidades del conflicto planteado por el promotor en el escrito de iniciación:

Aplicar el Convenio Colectivo de CESPA en todo lo no regulado en el convenio estatal y provincial según se determina en la estructura de la negociación colectiva del convenio estatal provincial y de CESAP, y demás normas y leyes de general aplicación.

Se hace constar que el presente acto comienza a la 09:00 horas, finalizando a las 11:30 horas, siendo el número de trabajadores afectados por este conflicto el de 40.

Finalización del procedimiento: Con avenencia y con el siguiente contenido:

1º) **Ámbito de aplicación del acuerdo:** El presente acuerdo será de aplicación a los trabajadores que efectúan el servicio de recogida, limpieza y gestión de R.S.U. en los siguientes municipios de la provincia de Granada: Montefrío, Illora, Huérfano Santillán, Beas de Granada, Díezma, Purullena, El Marchal, Cortes y Graena, Fonelas, Gorafe, Villanueva de las Torres, Dehesas de Guadix, Orce, Galera y Consorcio de Montes Orientales.

Consideraciones:

1º) Las Condiciones de trabajo y económicas de los trabajadores referidos en el punto anterior vienen determinadas por el Convenio Colectivo General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Playas, Riesgos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado de ámbito estatal.

2º) Además existe un pacto entre la empresa y los representantes de los trabajadores de los municipios antes reseñados anterior a su integración en la nueva entidad CESPA S.A.

3º) El Convenio Colectivo Provincial del Sector se firma en Granada el 4 de abril de 2006, siendo su ámbito temporal desde el 1 de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2010 con la salvedad de la aplicación de la reducción de jornada que se regula de conformidad a la cláusula segunda del acuerdo de 10 de julio de 2005 (BOP de 27 de abril de 2006).

4º) El Convenio Colectivo de CESPA (2001- 2003) cuyo ámbito es de empresa, regula la relaciones de los trabajadores de esta y sus trabajadores respecto de las contrataciones y actividades que vienen reflejadas en su texto y en sus tablas salariales. (En las mismas no se incluyen las referidas a los municipios anteriormente relacionados)



5º) Los trabajadores del Consorcio de los Montes Orientales pasan a integrarse en CESPA S.A. por sucesión de empresa y/o cambio de titularidad del centro de trabajo a partir del 15 de enero de 2006, y el resto de los trabajadores de los municipios indicados en el párrafo 1º de este acuerdo el día 1 de abril de 2005.

6º) El Convenio Colectivo de CESPA se mantiene en sus propios términos en virtud de que la negociación del Convenio Colectivo de ámbito provincial.

Resultado que es de aplicación a partir del año 2004 el Convenio Colectivo Provincial del Sector en las materias que establece y el Convenio Colectivo de CESPA EN virtud del art. 3º, punto 2º del Convenio General del Sector.

Por lo anterior.

ACUERDAN:

1º La regulación laboral de los trabajadores de los municipios y consorcio antes mencionado viene determinada por el Convenio Colectivo General del Sector de Limpieza Pública, Viarias, Playas, Riesgos, Recogida, Tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado de ámbito estatal, el Convenio Colectivo de CESPA, respecto a los establecido en este acuerdo.

2º) Las retribuciones económicas que tengan establecidas los trabajadores antes mencionados al día 31 de diciembre de 2003 se incrementarán a partir del año 2004 en el mismo tanto por ciento que lo haga el Convenio Provincial.

Año 2004 incremento 4,1%

Año 2005 incremento 4,6%

Año 2006 incremento IPC más 0,9 %

Año 2007 incremento IPC más 0,9 %

Además de lo anterior: año 2005 900€: año 2007 900€ (éstos últimos se abonarán en enero de 2007). Estas retribuciones forman parte de la masa salarial.

A partir del día 1 de enero de 2008 es de aplicación la tabla de retribuciones del Convenio Colectivo Provincial actualizado. Que se incrementará cada año en el IPC mas 0,9%.

Las categorías que no se incluyen en dicha tabla incrementarán sus retribuciones en la misma proporción que las que se reflejan en la tabla.

3º) Jornada.

3.1º A partir del día 1 de enero del año 2008 la jornada será de 35 horas





semanales.

3.2º Se dispondrá de un tiempo de descanso dentro de la jornada diaria de 20 minutos, que será considerado como tiempo efectivo de trabajo.

3.3º El personal de los servicios de recogida podrá ausentarse una vez concluida la tarea o ruta antes de la hora de terminación establecida.

3.4º Horas extras. El valor de las horas extras será actualizado en la misma proporción que los incrementos económicos del convenio provincial.

3.5º La jornada máxima que tiene establecida en este momento estos trabajadores es la legalmente establecida de 40 horas semanales, si bien se respetarán las condiciones más beneficiosas respecto del horario y terminación que vayan realizando.

4º) Serán igualmente de aplicación los restantes artículos del convenio colectivo, excepto los siguientes que lo serán con las siguientes matizaciones:

4.1º Permisos y licencias: Según pacto de empresa y normas generales del Sector.

4.2º Gratificaciones extraordinarias: Según pacto de empresa normas generales del Sector

4.3º Antigüedad: Según pacto de empresa hasta el 31 de diciembre de 2007, y a partir de 1 de enero de 2008 se aplicará el regulado en el Convenio de CESPA.

4.4º Complemento de I.T.: Será de aplicación a partir de 1 de septiembre de 2006.

4.5º Seguro de Vida: Aplicable a partir del 1 de noviembre de 2006.

A partir del año 2008 todas las condiciones laborales y económicas en el Convenio de CESPA S.A. serán aplicables a todos los trabajadores.

Expediente 18/2006/061

27/12/ 2006

