

JUNTA DE ANDALUCÍA
CONSEJERÍA DE EMPLEO - SERVICIO DE ADMÓN. LABORAL
DELEGACIÓN PROVINCIAL DE ALMERÍA

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa CESPAS, S.A.-SECTOR II para los años 2010-2012, Código Convenio 04001791012006, suscrito con fecha 29 de noviembre de 2011 por la representación de las partes, de conformidad con el Art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, conforme el Art. 63.1.8º del Estatuto de Autonomía de Andalucía y Decreto 136/2010, de 13 de abril, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo, modificado por el Decreto 97/2011 de 19 de abril.

Esta Delegación Provincial de Empleo:

Acuerda

Primero.- Proceder a la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a las partes integrantes de la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería.

Almería, 20 de febrero de 2012.

LA DELEGADA PROVINCIAL DE EMPLEO, Francisca Pérez Laborda.

CONVENIO COLECTIVO CESPAS. S.A. SECTOR II

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

Ámbito Personal, Funcional y Territorial. El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de la Empresa CESPAS, S.A., que presten sus servicios en la concesión de recogida de residuos sólidos para el Consorcio Sector



II de Almería, encuadrada dentro de la zona denominada SECTOR II de Almería.

Ámbito Temporal. La duración del presente Convenio se pacta por TRES años, desde el 1 de Enero de 2010 hasta el 31 de Diciembre de 2012, con efectos del 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2012, salvo lo que en algunos apartados se pueda disponer por las partes.

Artículo 2. Denuncia.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 86.2 ET, el presente convenio se prorrogará por períodos anuales si no mediara denuncia expresa de cualquiera de las partes, que deberá ser formulada con al menos un mes de antelación a la fecha de finalización del periodo de vigencia del propio convenio o, en su caso, del periodo de prórroga anual.

Artículo 3. Comisión Paritaria.

Las partes negociadoras acuerdan la constitución de una Comisión Paritaria compuesta por tres miembros de la representación de la empresa y tres miembros del comité de empresa, en este caso, que hayan participado en la negociación del convenio por la representación de UNION GENERAL DE TRABAJADORES y COMISIONES OBRERAS, o en su caso, quienes lo hayan sustituido en su cargo sindical. Podrán asistir a sus reuniones, con voz, pero sin voto, los asesores que sus componentes designen.

Ambas partes convienen que cualquier cuestión que pueda surgir con carácter colectivo como consecuencia de la aplicación e interpretación de este convenio, será sometida a la Comisión Paritaria previamente a formular las reclamaciones o acciones que procedan ante la jurisdicción administrativa o judicial competente.

A los miembros de la Comisión Paritaria en los que concurra 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 mayoría mediante votación entre sus miembros y tendrán carácter vinculante para la totalidad de las representaciones acreditadas en la misma

Procedimiento. Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuestiones, discrepancias y conflicto de carácter colectivo que pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sea de su competencia funcional, a fin de que mediante su interpretación se resuelva la cuestión planteada y si ello no fuera posible emita dictamen al



respecto. Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido un plazo de diez días hábiles sin que se haya emitido resolución o dictamen. Las cuestiones que en el marco de sus competencias se promuevan ante la comisión Paritaria habrán de formularse por escrito, debiendo tener como contenido mínimo lo siguiente;

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la comisión.

Al escrito podrán adjuntarse cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto. Por su parte, la comisión Paritaria podrá recabar una mayor información o documentación cuando lo estime pertinente, con objeto de una mejor y más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo no superior a diez días hábiles al proponente. La comisión Paritaria, recibido el escrito o, en su caso, completada la información o documentos pertinente, dispondrá de un plazo no superior a diez días hábiles para resolver la cuestión planteada o, si ello fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

- Las funciones específicas de la comisión serán las siguientes:

- A) Interpretación del presente convenio.
- B) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- C) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del presente convenio.
- D) El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. Siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 de esta Ley para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

En caso de discrepancias, las partes acuerdan la utilización del procedimiento de resolución extrajudicial de conflicto laborales ante el SERCLA, previamente a iniciar las acciones que legalmente procedan.

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 PÚBLICA VIARIA. RIEGOS, RECOGIDA, TRATAMIENTO Y ELIMINACIÓN DE RESIDUOS Y LIMPIEZA Y CONSERVACIÓN DE ALCANTARILLADO, 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 a todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, salvo lo que se pacte en el artículo siguiente, en condiciones homogéneas, salvo lo que se pacte en el artículo siguiente sobre condiciones más beneficiosa.

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 términos homogéneos y en cómputo anual superen las aquí pactadas.

Artículo 6. Condiciones más beneficiosas.

Serán respetados en su integridad aquellos derechos individuales o colectivos que, con carácter global y en cómputo anual, excedan del conjunto de las condiciones contenidas en el presente convenio y que estén vigentes a la firma del mismo.

Las condiciones de carácter económico, entre ellas el plus de mejora, seguirán siendo percibidas e incorporadas a las retribuciones establecidas en este convenio en su cuantía actual o futura, e incrementadas anualmente, en el mismo tanto por ciento que las definidas en el artículo 27 de este convenio.

Las de carácter social o jornada, serán igualmente respetadas y aplicadas siempre que por conceptos homogéneos sean superiores a las establecidas en este convenio y, que igualmente, estén vigentes a la firma del mismo.

Capítulo II. Condiciones de trabajo.

Artículo 7. Clasificación del personal.

Los trabajadores serán clasificados profesionalmente en razón de las funciones que desempeñen o el trabajo que realicen.

El trabajador que permanezca ciento ochenta días ocupando un puesto de trabajo de superior categoría a la que tenga reconocida, le será adjudicado 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 a organizar 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.
- Tres miembros del comité de empresa.

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 comunicarán a sus mandos respectivos.

El personal de la plantilla tendrá derecho a cubrir las vacantes que se produzcan en su categoría superior, considerándose, en caso que exista igualdad de condiciones, prioritaria la antigüedad.

Se entenderá como vacante las plazas que hubieran dejado libre los trabajadores que, salvo por regulación de empleo individual o colectivo, cesaran en la Empresa, incluida las producidas por jubilación ordinaria y las de nueva creación.

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

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

Grupos Técnicos. Todas.

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

2º. Ascensos por promoción interna:



Grupo administración. Administrativo y Auxiliar administrativo.

Taller. Mecánico. /oficial mantenimiento.

Servicios. Conductor /Maquinista, conductor de segunda y Peón.

Para las vacantes que se produzcan en las categorías comprendidas en el apartado "ascenso por promoción interna", salvo lo que se disponga en la disposición adicional tercera para los conductores de segunda, se deberá establecer un sistema de examen de capacidad, 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 contratará 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.

1. Subrogación personal. 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 consorcio o Ayuntamiento en su caso en los derechos y obligaciones vigentes en ese momento, con expreso reconocimiento de la representación sindical de los trabajadores.

2. Estabilidad en el empleo. Durante la vigencia del presente convenio, es decir hasta el 31 de diciembre de 2012, la

Empresa se compromete a no llevar a cabo ningún despido objetivo por implantación en la recogida de la carga lateral.

Los trabajadores que por la implantación de nuevos medios tecnológicos (carga lateral) se vean afectados y sean ubicados en otros puestos de la concesión, no sufrirán perjuicio económico en sus retribuciones, manteniendo como mínimo los complementos de los puestos de origen, salvo que los del nuevo destino sean superiores globalmente. Previamente a la implantación y o modificación de las condiciones de trabajo se oirá al comité de empresa.

La Empresa antes de llevar a cabo la notificación a un trabajador de un despido, oirá previamente al Comité de Empresa.

Artículo 10. Suspensión temporal del permiso de conducir.

En el caso de que un conductor de CESPAS-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 dicha suspensión por embriaguez, en este caso, se instruirá el oportuno expediente disciplinario considerándose expresamente como falta muy grave,

Si tal contingencia se produce fuera de la jornada de trabajo conduciendo un vehículo que no sea propiedad de la empresa, por causas que no sea la embriaguez, ésta le asignará un puesto de trabajo con las retribuciones propias del nuevo puesto hasta que cese en dicha situación de suspensión, momento en que será de nuevo reubicado en su anterior puesto de conductor, respetándosele, en todo caso, su antigüedad

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, judicial, o administrativa se produjera como consecuencia de la embriaguez declarada 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, salvo que el periodo de cumplimiento de dicha sanción pueda coincidir con las vacaciones del trabajador. 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 CESPAS.

Las prendas serán las siguientes y en la reflejada cantidad:

Conductor / Conductor segunda

Prendas de Invierno

2 Jersey al año

2 Camisas al año

2 Pantalones al año





2 Pares de botas de seguridad al año

1 Anorak cada año

2 Chaquetillas al año

1 Par de botas de agua cada dos años

1 Traje de agua cada año

Prendas de Verano

2 Camisas al año

2 Pantalones al año

1 Par de zapatos al año

Mecánico

4 Fundas al año

2 Jersey al año

2 Pares de botas al año

1 Anorak cada año

1 Par de botas de agua cada dos años

1 Traje de agua cada año

1 Botas de seguridad al año

Peón

Prendas de Invierno

1 Anorak cada año

2 Camisas al año

2 Pantalones al año

2 Chaquetillas al año

2 Pares de botas de seguridad al año





2 Jersey al año

1 Par de botas de agua cada dos años

1 Traje de agua cada año

Prendas de Verano

2 Camisas al año

2 Pantalones al año

1 Par de zapatos al año

No se incluyen en esta relación las prendas de seguridad e higiene, dado su obligado uso, tales como, guantes, etc.

La empresa, previo informe de los representantes de los trabajadores, 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 acuerda una jornada de 37,5 horas semanales, para toda la vigencia del convenio. Se establece igualmente una parada o descanso de 30 minutos diarios 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.

En general, 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.

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 retribución económica en el periodo de vacaciones será equivalente a los de una mensualidad completa, en los que se incluirán todos los conceptos retributivos que perciba el trabajador establecidos en el presente Convenio.

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

Con carácter general, y dadas las características de la empresa, de producción continuada, el periodo 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.

El calendario de vacaciones se fijará de mutuo acuerdo entre la empresa y los Delegados de Personal, cada año anterior a su disfrute. Antes del 1 de Diciembre



de cada año se elaborará y expondrá el calendario de vacaciones.

Artículo 16. Permisos retribuidos.

El personal afectado por este convenio tendrá derecho, siempre que concurren 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, hermanos, y nietos, 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 graves del cónyuge, cinco días naturales por enfermedad grave de padres, hijos, hermanos o nietos, que pasarán a ser siete días naturales en caso de que tales eventos se produzcan fuera de la provincia donde radique el centro de trabajo. En caso de discrepancia en la determinación de la enfermedad grave, las partes someterán la misma a la comisión paritaria del Convenio.

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, siempre y cuando éste sea necesario para su trabajo en la empresa.

10.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, incluido, para este caso, la asistencia médica a un servicio público o a la mutua de AT debiendo justificar dicha ausencia con un certificado expedido por dicho centro de asistencia.

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.- Tres días laborables de asuntos propios. Estos se podrán acumular a vacaciones si se avisa con tiempo suficiente para prever la sustitución. Los días de asuntos propios no tiene el trabajador que presentar ninguna justificación, salvo ser notificados con 48 horas de antelación.

15.- Asimismo, respecto de la acumulación del tiempo de lactancia se podrá realizar para utilizarlo por días completos de trabajo que se descansarán después de la baja maternal. Para determinar su cómputo se contabilizarán los días de trabajo de nueve meses, a razón de una hora diaria.

La solicitud para la utilización de los indicados permisos deberá ser presentada con suficiente antelación siempre que sea posible y la justificación que corresponda en cada circunstancia. Para los días de asuntos propios solo será necesaria la solicitud previa.

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, salvo para aquellos permisos concedidos por los mismos motivos establecidos en la ley de conciliación laboral y familiar para las excedencias. 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 tres trabajadores simultáneamente en el disfrute de licencias sin sueldo.

Su solicitud se hará 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 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 Riesgos 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 sobre Prevención de v 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 Prevención 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.

3.-. A los trabajadores que hayan sufrido accidente o enfermedad laboral y estén afectado por una incapacidad parcial o total para su profesión habitual, declarada expresamente por el organismo competente, y siempre que conserve la capacidad exigible para el ejercicio de la función de su categoría, se le adecuará a un puesto de trabajo más idóneo, caso de existir, previo informe del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Capítulo V. Mejoras sociales no salariales.

Artículo 20. Fondo de Ayuda Social.

Este fondo desaparece con fecha efecto del 31 de diciembre de 2.009. Aquellos trabajadores que actualmente hayan presentado para el año 2010 sus facturas de gastos médicos, tratamientos, ayuda estudio, en concreto, tal como se especifica en el art. 20 percibirán el importe de los mismos, según listado presentado en el acta del SERCLA de fecha 26 de Abril de 2011, sin que quepa incluir a ningún otro empleado o beneficiario.

Artículo 21. Ayuda a disminuidos físicos o psíquicos.

La empresa abonará la cantidad mensual de 35 € 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 50 € mensuales siempre que se cumplan los requisitos establecidos para su percepción conforme a este artículo.

Estas cuantías se revalorizarán anualmente en función del IPC real de cada año, a partir del 2012.

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 100 €, con un máximo de quince años de servicio.

A partir de los quince años de antigüedad el premio consistirá en una cantidad única de 2.500 €

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 €

En caso de jubilación parcial, las cantidades señaladas se abonarán en proporción al porcentaje de jubilación efectiva.

Las edades de jubilación anteriormente reseñadas se irán adecuando a las correspondientes modificaciones legales que sobre la edad de jubilación se establezca en cada caso por la normativa general.

Artículo 24. Jubilación.

1. Jubilación a los 64 años.

Conforme a lo dispuesto en la norma general sobre jubilación a los 64 años, cualquier trabajador podrá solicitar la jubilación en función de lo establecido por la norma general que resulte de aplicación, 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.

2. Jubilación parcial.

Cuando un trabajador reúna los requisitos establecidos por la legislación vigente para acceder a la jubilación parcial y lo solicite, la empresa está obligada a cumplir lo que sea necesario para que el trabajador se jubile parcialmente.

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 corresponde 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, salvo que ésta o la primera baja en I.T. se haya producido por hospitalización o intervención quirúrgica en cuyo caso percibirá el 100% a partir



del cuarto día.

En caso de que la situación de I.T. sea debida a accidente de trabajo o enfermedad profesional, dicha mejora alcanzará, igualmente, el 100% del salario real y será hecha efectiva desde el primer día de la baja.

La aplicación de este nuevo concepto sobre el complemento de I.T. será efectiva a partir del día 1 de mayo del 2011.

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.

Los incrementos salariales pactados son los siguientes, tomando como base salarial la actual tabla salarial del 2009 y garantizándose para cada año el 0%:

-Año 2010, IPC real del año 2010.

-Año 2011. IPC real del año 2011.

-Año 2012. IPC real del año 2012.

Los incrementos salariales serán aplicables a todos los conceptos retributivos previstos en el convenio colectivo, salvo lo dispuesto para la nueva paga extra del mes de marzo.

Respecto a los atrasos salariales aplicables al 2010 (ipc real 3%) serán abonados en la próxima nómina del mes de mayo 2011.

Tanto para el 2011 como para el 2012 la Empresa adelantará a cuenta del ipc real de cada uno de estos años un 1% sobre las tablas salariales correspondientes. Este adelanto para el 2011 será abonado en la nómina del mes de mayo 2011, con efecto desde el 1 de enero de 2.011.

Las revisiones salariales correspondientes a los años 2011 y 2012 se regularizarán, considerando los adelantos del 1% realizados, actualizándose y abonándose, en su caso, dentro de los dos primeros meses del año siguiente, respectivamente con carácter desde el 1 de enero de cada año revisado.

Artículo 28. Anticipos reintegrables.

Los trabajadores tendrán derecho a recibir anticipos sobre los salarios





devengados cuando lo soliciten. Tanto del mes corriente como de las pagas extraordinarias.

La devolución de dichos anticipos se realizará en la nómina del mes siguiente y/o cuando se abonen las pagas, en su caso.

Artículo 29. Conceptos retributivos.

La retribución de los trabajadores de CESPAS-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, devengará y percibirá incrementos por antigüedad sobre el salario base con arreglo a las cantidades que se incluyen en las tablas salariales de este convenio.

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 tal 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 15 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: El 30 de Junio.
- Paga de Navidad: El 15 de Diciembre.

Nueva Paga extra de marzo. Se establece el abono de una nueva paga extra en el mes de marzo (15 de dicho mes), cuyo periodo de devengo será del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior y en función de los trabajadores que hayan estado en la Empresa en ese periodo de devengo y por los periodos de permanencia en la misma, pactándose las siguientes cuantías:

2010.- 100,00 € brutos.

Esta paga por el período del 2010 se abonará con la nómina de mayo del 2011.

2011.- 150,00 € brutos. Se abonará el 15 de marzo de 2012.

2012.- 200,00 € brutos. Se abonará el 15 de marzo de 2013.

Horas extraordinarias. Las horas extraordinarias, consideradas según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores se abonarán en la cuantía de 15 € 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 aportación equiparación. Los trabajadores que a la firma del presente convenio vengan percibiendo el denominado “plus aportación equiparación”,



como consecuencia de lo pactado en el art. 27 del anterior Convenio habida cuenta del fondo que se constituyó de 75600,00 € en aquellos momentos y por los periodos en que se contempló, lo seguirán percibiendo dicho plus por el importe establecido para el mismo en las tablas salariales anexas.

Asimismo, y a partir del 1 de julio de 2011, los trabajadores con categoría profesional de de Oficial administrativo y auxiliar administrativo percibirán el plus aportación equiparación por importe de 60 euros brutos mensuales. A partir del 1 de enero de 2012 pasarán a percibir el 100% del citado plus.

Capítulo VII. Derechos sindicales.

Artículo 30. Derechos sindicales.

La Empresa reconocerá 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 Comité de Empresa, o delegados de personal en su caso, 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

Todos los conceptos salariales contemplados en este Convenio Colectivo serán

revisados de acuerdo con las previsiones contenidas en el artículo 27 del mismo.

Disposición adicional segunda

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.

Disposición adicional tercera

A partir de la firma del texto de este Convenio Colectivo, se establecerá la categoría del conductor de segunda para aquellos trabajadores que vengan conduciendo vehículos de menos de 3500 Kilogramos y ostenten la capacitación profesional necesaria. Para las vacantes que se produzcan para dicha categoría profesional se tendrá en cuenta, en igualdad de condiciones, la antigüedad. Los salarios correspondientes a esta nueva categoría profesional están establecidos en las tablas salariales anexas.

TABLA SALARIAL AÑO 2009

	ENCARGADO	PEON	CONDUCTOR/ OF. MTO.	OF.ADMVO.
SALARIO BASE	959,12 €	773,09 €	850,42 €	850,42 €
PLUS TOXICO	191,81 €	154,62 €	170,14 €	127,55 €
PLUS TRANSPORTE	32,58 €	32,58 €	32,58 €	32,58 €
PLUS FESTIVO	82,04 €	82,04 €	82,04 €	82,04 €
PAGAS EXTRAS	1409,28 €	1133,58 €	1246,97 €	1246,97 €
PLUS NOCTURNO		191,94 €	212,60 €	
PLUS EQUIPARACIÓN		238,51 €	238,51 €	

TABLA SALARIAL DEFINITIVA AÑO 2010

CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS TÓXICO	PLUS TRANSP.	PLUS FESTIVO	PLUS NOCTURNO	PLUS EQUIPARACIÓN	PAGAS EXTRAS
Encargado	987.89	197.56	33.56	84.50			1451.56
Conductor	875.93	175.24	33.56	84.50	218.98	245.67	1284.38
Ofic. mant.	875.93	175.24	33.56	84.50	218.98	245.67	1284.38
Oficial admvo.	875.93	131.38	33.56	84.50			1284.38
Peón	796.28	159.26	33.56	84.50	197.70	245.67	1167.59

Paga extra de Marzo 2010.- 100 euros PARA TODAS LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES (Cuantía no sujeta a revisión).

ANTIGÜEDAD	IMPORTE
2 años	15.41
4 años	30.83
5 años	61.64
10 años	123.30
15 años	184.95
20 años	246.59

TABLA SALARIAL PROVISIONAL AÑO 2011 REVISIÓN PROVISIONAL DEL 1% SOBRE 2010.-

CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS TÓXICO	PLUS TRANSP.	PLUS FESTIVO	PLUS NOCTURNO	PLUS EQUIPARACIÓN	PAGAS EXTRAS
ENCARGADO	997.77	199.54	33.89	85.35			1466.07
CONDUCTOR	884.69	177.00	33.89	85.35	221.17	248.12	1297.22
OFIC. MANT.	884.69	177.00	33.89	85.35	221.17	248.12	1297.22
OFICIAL ADMVO.	884.69	132.69	33.89	85.35		(1)	1297.22
AUXILIAR ADMVO.	804.25	120.63	33.89	85.35		(1)	1173.26
CONDUCTOR 2ª	844.46	169.03	33.89	85.35	211.11	248.12	1238.23
PEÓN	804.25	160.85	33.89	85.35	199.68	248.12	1179.26

Paga extra de Marzo 2011.- 150 euros PARA TODAS LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES (Cuantía no sujeta a revisión).

Paga extra de Marzo 2012.- 200 euros PARA TODAS LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES (Cuantía no sujeta a revisión).

Nota. (1) Las categorías de Auxiliar y Oficial administrativos Percibirán a partir de 1 de Julio de 2011 la cuantía de 60 euros mensuales como plus de equiparación. Y a partir del 1 de Enero de 2012 será la misma cuantía que el resto del personal. 248.12 euros más el incremento que corresponda por revisión salarial.

Antigüedad	Importe
2 años	15.56
4 años	31.14
5 años	62.25
10 años	124.53
15 años	186.80
20 años	249.03