

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo y Mujer

- 6** *RESOLUCIÓN de 4 de marzo de 2010, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “CESPA, Sociedad Anónima” (limpieza viaria y recogida de basuras de Villanueva de la Cañada) (código número 2812531).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “CESPA, Sociedad Anónima”, (Limpieza viaria y recogida de basuras de Villanueva de la Cañada), suscrito por la comisión negociadora del mismo, 24 de diciembre de 2009, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007 de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General

RESUELVE

- 1.º Inscribir dicho Convenio, en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
- 2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 4 de marzo de 2010.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CESPA, S.A. PARA LA RECOGIDA DE RESIDUOS Y LIMPIEZA VIARIA DE VILLANUEVA DE LA CAÑADA (MADRID) AÑOS 2009 - 2012

CAPITULO I: NORMAS GENERALES

Art. 1.- PARTES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO COLECTIVO

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por la Empresa CESPA, S.A., y la representación legal de los trabajadores.

Art. 2.- ÁMBITO FUNCIONAL, PERSONAL Y TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo tendrá ámbito local limitado al término municipal de Villanueva de la Cañada, y será de aplicación a la empresa CESPA, S.A., dedicada a la actividad de Limpieza Pública Viaria y Recogida de Residuos Sólidos Urbanos en el ámbito territorial antes delimitado, regulando las relaciones de trabajo entre la Empresa y los trabajadores que prestan servicios en la Limpieza Pública Viaria y Recogida de R.S.U.

Art. 3.- VIGENCIA, DURACIÓN, Y PRÓRROGA O DENUNCIA

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su firma, excepto en los contenidos salariales que tendrán efecto a partir del día 1 de enero de 2009, terminando su vigencia el 31 de diciembre de 2012 (4 años).

La denuncia del presente Convenio Colectivo, será de carácter automático, estando en vigor en cualquier caso, durante la negociación de uno nuevo y hasta la firma definitiva del mismo.

Art. 4º.- CONDICIONES

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

Art. 5º.- GARANTIA, ABSORCIÓN Y COMPENSACION

Las retribuciones y demás condiciones pactadas en este acuerdo compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que pudieran pactarse o producirse en el futuro por disposiciones legales de cualquier índole 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.

En caso contrario serán compensadas y absorbidas, manteniéndose el presente acuerdo en sus propios términos en la forma y condiciones que quedan pactadas.

Art. 6º.- COMISIÓN MIXTA PARITARIA

Se crea una Comisión Mixta Paritaria de Vigilancia en la aplicación e interpretación del acuerdo, integrada por un representante de la Empresa y un miembro de la parte Social.

Esta Comisión se reunirá a instancia de parte, celebrándose dicha reunión dentro de los tres días siguientes a su convocatoria y ambas partes podrán acudir con asesores.

Serán funciones de esta comisión las siguientes:

- Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este acuerdo.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales, de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente acuerdo, que puedan afectar a su contenido, a fin de adaptarlas al espíritu global del acuerdo.
- Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del acuerdo y a una mayor solución interna de posibles conflictos.

Los dictámenes de la Comisión Mixta Paritaria deberán adoptarse por acuerdo conjunto de ambas partes, en el plazo máximo de dos días a contar desde el siguiente al que le hubiera sido solicitado.

Art. 7º. ABSORCION DE PERSONAL

Al término de la concesión de la contrata, todos los trabajadores de la misma que estuvieran fijos o por contrato entrarán a la nueva contrata, respetándoseles todos sus derechos y obligaciones.

Art. 8º. RETRIBUCIONES

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio son las siguientes:

Salario Base.- es el establecido en la tabla salarial anexa, para cada categoría, abonándose por 11 mensualidades.

Plus Penoso/Peligroso.- se percibirá en la cuantía señalada en la tabla salarial anexa por 11 mensualidades.

Plus Convenio.- es el indicado en la tabla salarial anexa para cada categoría, abonándose por 11 mensualidades.

Dado que no se presta servicio los días de Año Nuevo y Navidad, los trabajadores, reconociendo la necesidad de recoger la totalidad de los residuos acumulados en dichas fechas, se comprometen a terminar el servicio en los días inmediatamente posteriores, incluido el vertido en el caso del conductor, y aún prolongando la jornada

laboral ordinaria si fuera preciso, puesto que las posibles horas extraordinarias que pudieran realizarse por este motivo, vienen a quedar compensadas en cómputo anual en la cuantía del Plus fijado.

Plus Especialización.- se abonará por 11 mensualidades en la cuantía fijada en la tabla salarial anexa. Lo percibirán el encargado y los conductores de recogida y limpieza.

Plus Transporte (extrasalarial).- en la cuantía fijada en la tabla salarial para todas las categorías por 11 mensualidades.

Plus Nocturno.- se establece este plus para aquellos trabajadores que realicen su jornada entre las 21:00 horas y las 6:00 horas. Se abonará en la cuantía indicada en la tabla salarial anexa por cada mes de trabajo en el turno de noche (25% del salario base).

Paga de Vacaciones.- se abonará en el mes de disfrute de las mismas y en la cuantía fijada en la tabla salarial anexa, más la antigüedad que corresponde a treinta días.

Pagas Extraordinarias.- en la forma indicada en el artículo 9.

La Empresa abonará, al trabajador que lo solicite, un anticipo sobre su salario que podrá ascender al 90% devengado hasta el momento de su abono del salario mensual. Este anticipo se solicitará antes del día 10 de cada mes.

Art. 9º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

El importe bruto de las pagas extraordinarias de Verano, Navidad y Beneficios será el indicado para cada categoría en la Tabla Anexa más el complemento de antigüedad, correspondiente a treinta días en las Pagas de Verano y Navidad y quince días en la de Beneficios.

Las pagas Extraordinarias se devengarán por doceavas partes y, en caso de alta o cese del trabajador durante el período de devengo, se abonarán las doceavas partes correspondientes a los meses o fracciones de mes trabajado.

-Paga de Verano.- del 1 de julio al 30 de junio siguiente.

-Paga de Navidad.- del 1 de Enero al 31 de Diciembre.

-Paga de Beneficios.- del 1 de Enero al 31 de Diciembre del año en curso.

Las fechas de pago serán las siguientes:

-Paga de Verano.- 30 de junio.

-Paga de Navidad.- 20 de Diciembre.

-Paga de Beneficios.- 28 de Febrero del año siguiente al de su devengo.

Art. 10º.- ANTIGÜEDAD

Los trabajadores comprendidos en éste Convenio Colectivo disfrutarán, como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados en la contrata, consistente en tres bienios del cinco por ciento sobre el salario base mensual y posteriores quinquenios del siete por ciento también sobre el salario base mensual.

Art. 11º.- JORNADA LABORAL

La jornada laboral será de 38 horas semanales, distribuidas en seis días a la semana con descansos legalmente establecidos.

La jornada de lunes a viernes será:

- en horario de mañana de 6:00 a 12:50 horas.
- en horario de tarde de 18:00 a 00:50 horas.

La jornada de los sábados será:

- en horario de mañana de 6:00 a 9:50 horas.
- en horario de tarde de 18:00 a 21:50 horas.

La jornada incluye 30 minutos de bocadillo (10:00 a 10:30 horas), considerándose éste como tiempo efectivo de trabajo.

A partir del día 1 de Enero de 2010, se creará un turno rotativo de libranza para los sábados, en el que descansará 1 conductor y 2 peones por sábado, creándose un cuadrante al efecto.

Todos los trabajadores disfrutarán de 18 días de descanso retribuido al año. Para poder disfrutar de estos días será necesario avisar con una antelación mínima de 7 días, salvo casos excepcionales de urgente necesidad justificada, no pudiendo ser disfrutados simultáneamente por más de 1 conductor y 2 peones, ya sean de recogida o limpieza viaria. En ningún caso podrán ser disfrutados en sábado.

Art. 12 HORAS EXTRAORDINARIAS

Dado el carácter de servicio público de la actividad principal al que se refiere el presente acuerdo, ambas partes reconocen la existencia de horas extraordinarias estructurales de necesaria realización, y se abonarán según lo reflejado en la tabla salarial anexa.

Trabajo en día festivo.- Dadas las especiales características del servicio, se trabajarán las fiestas del año que el servicio requiera, a excepción de los días de Navidad y Año Nuevo, y se pagarán según lo reflejado en la tabla salarial anexa.

Dado que en los días festivos no se presta el mismo servicio que el resto del año, éstos se repartirán en turnos rotativos entre toda la plantilla para que todos los trabajadores puedan realizar festivos a lo largo del año.

Art. 13º.- LICENCIAS Y PERMISOS

La empresa, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, concederá hasta 15 días de permiso no retribuido al año a los trabajadores que lo soliciten por cuestiones familiares, sociales o de estudios. En situaciones especiales, este plazo se podrá ampliar hasta 1 mes.

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a las siguientes licencias retribuidas, previo aviso y posterior justificación, que se abonarán como día efectivamente trabajado:

- Por matrimonio del trabajador, 15 días naturales.
- 3 días por fallecimiento, intervención quirúrgica grave de abuelos, padres, hijos, padres políticos, cónyuges, nietos y hermanos, ampliable a dos días más si existiese la necesidad de realizar un desplazamiento al efecto fuera de la provincia.
- 2 días en caso de fallecimiento de hermanos políticos y cuatro si ocurriese el hecho fuera de la provincia.
- 3 días por enfermedad grave de padres, padres políticos, cónyuge, hijos y nietos, y cuatro si el hecho ocurriese fuera de la provincia.
- 3 días por alumbramiento de la esposa, y 4 si el hecho sucede fuera de la provincia. Si concurriese enfermedad grave se aumentará a 6 días.
- 2 días por traslado del domicilio habitual.
- 1 día por matrimonio de hijos, hermanos, padres y abuelos, y 2 días si ocurre fuera de la Comunidad de Madrid
- En caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, 2 días.
- Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica, siempre que no sea posible acudir a la misma fuera de la jornada laboral, acreditándose dicha circunstancia mediante el oportuno justificante médico.
- Para cumplimiento de un deber de carácter público y personal, el tiempo necesario, siempre que no se trate de un cargo o cometido que conlleve ausencias frecuentes o periódicas.
- Para la renovación del carnet de conducir de las clases B, C, D y E de todo el personal que lo requiera para la realización de su trabajo en la empresa, por el tiempo necesario para efectuar los exámenes.

Todos estos permisos serán disfrutados tanto por los matrimonios como por las parejas de hecho (aportar certificado que acredite su inscripción en el registro de uniones de hecho de la CAM).

Art. 14º.- VACACIONES

El período anual de vacaciones será de 31 días naturales para todo el personal. Las vacaciones se disfrutarán en los meses de julio, agosto y septiembre, salvo acuerdo en contrario y no podrán iniciarse en domingos o festivos.

Si durante el disfrute de las vacaciones anuales, el trabajador padeciese una situación de incapacidad transitoria dictaminada por la Seguridad Social, que derivase en hospitalización no se computarán, a efectos de la duración de las vacaciones, los días que hubiera durado esta situación. Será inexcusable la comunicación de la interrupción por medio de los partes de baja que lo acrediten en el momento en que ésta se produzca o justificantes expedidos por el médico del desplazado. El trabajador continuará con sus vacaciones a partir del día siguiente a la fecha de alta por IT.

En el caso de que algún trabajador, en el momento en que le corresponda iniciar su turno de vacaciones, se encontrase en situación de IT, se aplazará el disfrute de sus vacaciones hasta el día siguiente en que el trabajador sea dado de alta médica, siempre que ésta se produzca dentro del año natural.

El reparto de los turnos de vacaciones se elaborará entre el Delegado de Personal y los trabajadores, publicándose el cuadro con una antelación mínima de dos meses al comienzo de su disfrute, a fin de que las necesidades del servicio queden cubiertas.

Art.- 15.- SALUD Y SEGURIDAD

El Delegado de Personal de este centro de trabajo será el Delegado de Salud Laboral y sus competencias y cometidos serán los que en cada momento establezca la legislación vigente en esta materia.

La empresa velará porque el estado de los vehículos y maquinaria estén en las condiciones adecuadas de funcionamiento.

Art. 16.- INCAPACIDAD TRANSITORIA

Para el trabajador que cause baja como consecuencia de Incapacidad Transitoria, derivada de accidente de trabajo, se le abonará hasta el 100% del salario real en la cantidad no cubierta por la Seguridad Social.

La empresa abonará hasta el 100% del salario real durante el tiempo que dure la hospitalización del trabajador, por causa de enfermedad común o profesional, así como durante la convalecencia correspondiente a dicha hospitalización.

En caso de enfermedad común, la empresa abonará hasta el 100% del salario real durante los 120 primeros días de baja.

Art.17.- CAPACIDAD DISMINUIDA

Los trabajadores afectados por capacidad disminuida deberán ser destinados por la Empresa a trabajos adecuados a sus condiciones siempre que exista posibilidad para ello en el centro de trabajo asignándoles una nueva clasificación profesional, así como el sueldo o salario que les corresponda según la nueva categoría.

La disminución de la capacidad ha de ser determinada por los organismos competentes y la empresa; a través de las oportunas comprobaciones médicas, determinarán si las condiciones físicas del trabajador incapacitado le impiden realizar las funciones básicas de la nueva categoría.

Art.18.- RECONOCIMIENTO MÉDICO

Se realizará por parte del Servicio Médico de la empresa una revisión médica en horas de trabajo, que constará de toda una serie de pruebas, como por ejemplo, análisis, radiografías, etc. En Septiembre, se habilitará una vacuna contra la gripe de carácter voluntario, se efectuará en horas de trabajo. El resultado de dicho reconocimiento se entregará a cada trabajador.

En caso de que el trabajador tenga que realizar por este hecho un desplazamiento fuera del centro de trabajo o de la localidad del mismo, se le abonará el importe del transporte de dicho desplazamiento, en el caso de que la empresa no facilitase dicho transporte.

Art. 19.- PLAZAS VACANTES

Las vacantes que se produzcan por muerte, despido, baja voluntaria y jubilación, serán cubiertas con personal fijo, en el plazo de 6 meses. En caso de incapacidad temporal las vacantes se cubrirán en el plazo máximo de 10 días y por el tiempo que duren éstas.

Las plazas fijas y las ampliaciones que se produzcan en la contrata serán cubiertas mediante contrataciones fijas procedentes del colectivo eventual y que lleven al menos 6 meses de antigüedad en la contrata.

Art.20.- ASCENSOS

Las pruebas de ascensos serán realizadas por la empresa en presencia del Delegado de Personal.

Las vacantes que se produzcan en la Empresa que no sean de inferior categoría se cubrirán en el siguiente orden de prelación:

- 1.- Por pruebas selectivas de aptitud entre el personal fijo de plantilla por categorías inferiores a las vacantes.
- 2.- Por pruebas selectivas de aptitud entre el personal contratado por un tiempo determinado.

Art.21.- SEGURO COLECTIVO

En el caso de accidente laboral o enfermedad profesional, como consecuencia de la actividad desarrollada para la empresa de la que derive muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez para cualquier actividad laboral, el trabajador o sus beneficiarios percibirán en concepto de indemnización la cantidad de 22.483 € (durante la vigencia del presente convenio colectivo), independientemente de las prestaciones que, por este motivo, legalmente le correspondan.

Art.22.- CONDUCTORES

La Empresa se compromete a garantizar que a todo aquel trabajador que le sea retirado su carnet de conducir, ya sea durante la realización de su trabajo o con su vehículo particular, le sea abonada la totalidad de su salario mientras dure esa situación. No obstante, y hasta su recuperación, tendrá la obligación de trabajar en aquel puesto para el que no se requiera estar en posesión del mismo.

No obstante, a aquellos trabajadores con la categoría de conductor que les sea retirado el carnet de conducir como consecuencia de la pérdida por cualquier causa de todos los puntos del mismo, tendrán obligación de volver a obtenerlo tan pronto como sea posible. En caso de que no fuese así, la empresa sólo tendrá obligación de abonarles el salario de la categoría para la que estén capacitados.

Igualmente, la empresa se compromete a hacerse cargo, directamente o a través del correspondiente Seguro de R.C., de las responsabilidades económicas de toda índole, tanto respecto de terceros como frente a la propia empresa, de que puedan ser responsables los trabajadores de ésta, por los accidentes que puedan producirse durante la ejecución del servicio, siempre que dichos accidentes no se deban a imprudencia temeraria constitutiva de delito o embriaguez del propio trabajador.

Art.23.- PRESTAMOS REINTEGRABLES

La Empresa establecerá un fondo para la concesión de préstamos personales en la cuantía de 4.000 € para el conjunto de trabajadores afectados por este Convenio. Estos préstamos sólo podrán ser solicitados por el personal fijo de la contrata y con el límite de 1.000 € por trabajador, devengando estos préstamos el interés legal del dinero.

La concesión y cuantía de cada préstamo se determinará por una Comisión Mixta Paritaria creada al efecto, que estudiará las solicitudes atendiendo la necesidad y urgencia de cada caso.

La amortización de dicho préstamo se hará durante las 14,5 pagas posteriores al mismo como máximo y las cantidades revertirán al fondo de préstamos.

Art.24.- PRENDAS DE TRABAJO

La empresa facilitará obligatoriamente a todo el personal las siguientes prendas:

CONDUCTORES

Un jersey cada año	Un anorak cada dos años
Dos pantalones de pana cada año	Un par de botas de material al año
Dos pantalones de tergal cada año	Un par de zapatos al año
Cuatro camisas al año	Una sahariana cada dos años
Un traje de agua cada dos años	Un par de botas de agua cada dos años

PEONES

Un par de botas de agua cada dos años	Un par de zapatos al año
Dos pantalones de pana al año	Una cazadora de verano cada dos años
Dos pantalones de verano al año	Una cazadora de invierno al año
Un impermeable cada dos años	Cuatro camisas al año
Un par de botas de material al año	Un jersey al año
Un anorak cada dos años	

Las fechas de entrega serán:

- Para las de verano: durante el mes de Mayo
- Para las de invierno: durante el mes de Octubre

En caso de rotura o deterioro, y previa presentación, la empresa repondrá las prendas, siempre que el deterioro sea debido a su uso en el trabajo.

A los trabajadores se les entregará jabón y toalla.

Art. 25º.- JUBILACIÓN

25.1. Premio por jubilación

El Trabajador que con más de 5 años de antigüedad opte por la jubilación, percibirá de la Empresa que en esa fecha sea adjudicataria las siguientes indemnizaciones:

- A los 60 años: 1.869,31 €
- A los 61 años: 1.635,11 €
- A los 62 años: 1.401,77 €
- A los 63 años: 1.168,41 €
- A los 64 años: 934,65 €
- A los 65 años: 700,89 €

25.2. Jubilación a los 64 años

De conformidad con el R.D. 1.194/1.985, de 17 de Julio, y en tanto sea vigente dicha disposición, cuando un trabajador solicite la jubilación a los 64 años la Empresa contratará a otro en su lugar y al amparo de la referida norma legal.

25.3. Jubilación parcial

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 166.2 del RD Legislativo 1/1994, de 20 de junio y el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, podrán acceder a la jubilación parcial los trabajadores a jornada completa que, teniendo derecho conforme a la actual legislación a la jubilación total, reúnan asimismo, las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social. Dicha acreditación se efectuará presentando ante la empresa certificado original de vida laboral junto con el escrito del interesado dirigido a la empresa solicitando acogerse a la jubilación parcial anticipada con una antelación de, al menos, tres meses a la fecha prevista para la jubilación. Además será necesario que, al momento del inicio de la situación de jubilación parcial, el interesado no se encuentre en ninguna de las causas de suspensión del contrato de trabajo prevista por la legislación vigente.

El porcentaje en que se podrá solicitar la jubilación parcial será como máximo el 85%, manteniéndose la prestación laboral del trabajador al servicio de la empresa como mínimo en el 15% restante de jornada. No obstante lo anterior, mediante acuerdo entre empresa y trabajador, podrán establecerse porcentajes distintos, siempre que se respeten los porcentajes máximo y mínimo establecidos anteriormente.

Sin perjuicio de los pactos individuales establecidos en el párrafo anterior, las partes firmantes de este convenio se comprometen a no modificar ningún extremo del presente apartado en el periodo 2005- 2013, salvo que las leyes o reglamentos que se puedan dictar en el futuro en relación con su contenido, dificulten o impidan la aplicación del mismo, y en su caso, a renegociar una nueva redacción que se adapte a la nueva legislación que haya sido aprobada.

Dicha relación laboral se instrumentará mediante la suscripción de un contrato a tiempo parcial y por escrito en modelo oficial. La prestación laboral, descanso y vacaciones, deberán realizarse, salvo pacto en contrario, en los cuatro meses de verano y en los turnos y horarios que establezca la empresa para cada trabajador.

El salario a abonar en contraprestación por el trabajo será el correspondiente a la jornada efectivamente realizada y se abonará a la finalización de cada uno de los meses en que se trabaja, liquidándose en el último periodo mensual de trabajo, las partes proporcionales de las retribuciones de devengos superiores al mes.

La empresa celebrará simultáneamente un contrato de trabajo de relevo con un trabajador en situación legal de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, en el cual deberá cesar previa y obligatoriamente, con objeto de sustituir la jornada dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. La duración de este contrato será igual a la del tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de 65 años, salvo que el

trabajador sustituido cesara con anterioridad al servicio de la empresa por cualquier causa, en cuyo caso se extinguirá igualmente el contrato de trabajo del relevista.

No obstante lo anterior, el trabajador/a relevista tendrá derecho a pasar a indefinido siempre y cuando se encuentre en alguna de las tres circunstancias siguientes:

1. Cuando se produzca la jubilación total del jubilado/a parcialmente.
2. Cuando el jubilado/a parcialmente cause baja en la empresa por causas ajenas a su voluntad.
3. Cuando el jubilado/a parcialmente cause baja en la empresa de forma voluntaria antes de cumplir los 65 años.

El trabajador relevista pasará a indefinido en la categoría de Peón.

La jornada del trabajador relevista será la que prestaba el trabajador que se jubila parcial y anticipadamente. Por otra parte, el puesto de trabajo del trabajador/a relevista podrá ser cualquiera de los que correspondan al mismo grupo profesional del trabajador/a sustituido.

El contrato de trabajo a tiempo parcial suscrito con el trabajador/a parcialmente jubilado tendrá una duración igual a la que, en el momento de su celebración, le reste a aquel/la para alcanzar la edad de 65 años, momento en que se extinguirá dicho contrato de trabajo, debiendo pasar de modo forzoso dicho trabajador/a a la situación de jubilación total.

La empresa en la que preste servicio el trabajador/a en el momento de producirse la jubilación parcial abonará, en concepto de incentivo para la jubilación parcial, la misma cantidad que se refleje en el convenio para el caso de jubilación a los 63 años, independientemente de la edad en la que realmente se produzca la jubilación.

La jubilación parcial anticipada y por lo tanto la recepción en ese momento del incentivo para esta jubilación que se acaba de expresar, supone la renuncia expresa al cobro del complemento de jubilación total anticipada previsto en el primer apartado de este artículo, cualquiera que sea el momento en el que se produzca la jubilación total del trabajador.

En Materia de Incapacidad Temporal, vistas las especiales circunstancias de prestación de servicio del personal que se acoja a la jubilación parcial regulada en este Convenio, se establece, como excepción al régimen convencional previsto en este convenio colectivo, que no será de total aplicación a este personal la regulación contenida en los artículos de Enfermedad y Accidente del mismo, de modo que tales trabajadores sólo tendrán derecho al complemento de hasta el 100% de su salario durante el periodo que estén de alta y efectivamente trabajando en la empresa, en caso de accidente laboral o enfermedad profesional.

Las indemnizaciones y derechos concedidos en el vigente convenio colectivo para los casos en los que se produzca, muerte, incapacidad laboral permanente absoluta o gran invalidez, les serán reconocidos en su integridad a los trabajadores jubilados parcialmente, únicamente en el caso en que la baja médica, que hubiese sido el origen

de dichas contingencias, o el fallecimiento, se produzcan en los meses en los que el trabajador/a estuviese prestando sus servicios profesionales para la empresa.

Los trabajadores jubilados parcial y anticipadamente no tendrán derecho a lo estipulado en los artículos de prestaciones sociales y anticipos quincenales y reintegrables, y recibirán la misma cantidad de ropa que los trabajadores contratados para sustitución de vacaciones.

Este artículo quedará sin efecto en el supuesto de derogación de la norma que lo ampara.

Art. 26.- RESOLUCION DE CONFLICTOS

Durante la vigencia del presente acuerdo ambas partes se comprometen a resolver los posibles conflictos que puedan surgir por interpretación o adecuación de las condiciones pactadas en el presente acuerdo respecto a otras normas anteriores o futuras, por vía de acuerdos sin perjuicio de las competencias propias de la autoridad laboral o jurisdiccional que corresponda.

Art.27.- DELEGADO DE PERSONAL

Se estará a lo dispuesto en la Ley 8/1980, de 10 de Marzo, en cuanto resulta de aplicación al colectivo incluido en el presente acuerdo.

Las horas de reunión con la empresa sobre negociación y deliberaciones del convenio irán a cargo de la empresa.

Los delegados sindicales tendrán derecho a informar y ser informados en el ámbito de la empresa.

Art.28.- CUOTAS SINDICALES

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales 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 que se expresará con claridad la orden de descuento, la cantidad, la Central o Sindicato al que pertenece así como el número de la cuenta corriente o libreta de la entidad a la que deberá ser transferida la correspondiente cantidad.

La Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo notificación en contrario del trabajador, mensualmente.

Art. 29.- EXCEDENCIA

Tendrá derecho a ella cualquier trabajador con una antigüedad en la Empresa de un año. La duración podrá ser entre tres meses y cinco años. En el supuesto de ser inferior al periodo máximo, esta se podrá prorrogar con la sola condición de solicitarlo el trabajador/a, con una antelación mínima de 20 días naturales. Para tener derecho a una nueva excedencia voluntaria, tras el periodo máximo, será necesaria la incorporación de al menos 2 años al puesto de trabajo.

Las peticiones de excedencia quedarán resueltas por la Empresa y el Delegado de Personal en un plazo máximo de un mes.

Si el trabajador no solicitara el reintegro con un preaviso de dos meses, perderá el derecho a su puesto en la Empresa, siendo admitido inmediatamente en el caso de cumplir tal requisito en la misma categoría.

Los trabajadores que soliciten la excedencia como consecuencia de haber sido nombrados para el ejercicio de cargos públicos y sindicales no necesitan antigüedad en la Empresa para solicitarla, concediéndosele obligatoriamente en estos casos, siendo admitido inmediatamente al cumplir su mandato, previa solicitud de reingreso.

Art.30.- PUNTOS DE RECOGIDA

Los trabajadores de recogida dejarán los contenedores colocados correctamente, en los sitios previstos para ello, con el freno puesto, dándoles el trato adecuado y procurando que dichos puntos se encuentren limpios, incluyendo las bolsas que estén en el suelo, siempre que se encuentren cerradas y su peso no sea excesivo.

Para efectuar la recogida correctamente, los contenedores y cubos estarán en correcto estado de funcionamiento para realizar el proceso de carga, a fin de evitar posibles accidentes durante su uso.

Los trabajadores darán parte a su encargado de los puntos de recogida en mal estado, de la falta de contenedores, del mal estado de los mismos, o de cualquier otro incidente, con el objeto de mejorar la calidad del servicio.

Art.31.- TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORÍA

Desde la firma del presente convenio y hasta su finalización, cuando por necesidades del servicio, un conductor de limpieza viaria preste servicios en recogida de basuras, se le abonará la diferencia del salario base del día o días en que realice este trabajo.

Art.32.- SOMETIMIENTO AL INSTITUTO LABORAL DE LA C.A.M.

Las partes acuerdan el sometimiento expreso al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y de dicho Instituto Laboral y su reglamento, a incorporar en los Convenios Colectivos (art.1 pf.O del citado Reglamento y art.85.2.e del Estatuto de los Trabajadores).

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la Creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid en su Reglamento.

La solución de conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios, incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la Creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid en su Reglamento.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.**INCREMENTO SALARIAL**

Para el año 2009: IPC real del año 2009, siempre que sea superior al 0%, para lo que se tomará de base la tabla salarial definitiva del año anterior.

Para el año 2010: IPC real del año 2010, siempre que sea superior al 0%, para lo que se tomará de base la tabla salarial definitiva del año anterior.

Para el año 2011: IPC real del año 2011, siempre que sea superior al 0%, incrementado en 0'75%, para lo que se tomará de base la tabla salarial definitiva del año anterior.

Para el año 2012: IPC real del año 2012, siempre que sea superior al 0%, incrementado en 0'75%, para lo que se tomará de base la tabla salarial definitiva del año anterior.

CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

La Revisión Salarial para los años 2009, 2010, 2011, 2012 se efectuara sobre el 0%. Es decir, si al 31 de Diciembre de cada año el IPC real fuera superior al 0%, se realizara una revisión salarial, con efectos desde el 1 de Enero de cada año, por la diferencia al alza entre ambos índices. Por tanto si, el IPC real fuera inferior al 0% no se efectuara revisión salarial a la baja no llevándose a cabo detracción salarial alguna.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.

En todo lo no dispuesto en el presente Acuerdo los empleados se regirán por su contrato individual y el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, tratamiento y eliminación de residuos y Limpieza y conservación del Alcantarillado, publicado en el B.O.E. del 7/3/96.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.

En caso de que las condiciones de la contrata, entre la Empresa y el Ayuntamiento, hagan necesario el reajuste de las condiciones laborales de la plantilla, los trabajadores asumen que las mismas no tengan la consideración de "Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo" no debiendo seguir el procedimiento para ello establecido en el Estatuto de los Trabajadores, si bien, cualquier cambio que se produzca será oportunamente notificado tanto al Delegado de Personal como a los trabajadores.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.

LAS PARTES NEGOCIADORAS DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CESPA, S.A. PARA LA RECOGIDA DE RESIDUOS Y LIMPIEZA VIARIA DE VILLANUEVA DE LA CAÑADA (MADRID)

CERTIFICAN:

Que en el acta de la primera reunión de dicho convenio, **se acordó que solo se recogerían en los actas los acuerdos alcanzados, sin reflejar el contenido de lo negociado.**

Que a lo largo del estudio de las diferentes propuestas, se contemplaron medidas para la efectividad de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, incluidas en la plataforma presentada por CC.OO. para la negociación de dicho convenio.

Que no habiéndose llegado a acuerdos concretos sobre los planes de igualdad entre hombres y mujeres, se acordó incluir en la Disposición Adicional Primera, un recordatorio a las empresas con mas de 250 trabajadores, sobre la negociación de establecer medidas o planes de igualdad en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo. Encomendándose al comité de la empresa y a la dirección, la efectividad de tales medidas.

Y para que conste a los efectos oportunos firman las partes del convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL FINAL.

La Empresa y los representantes de los trabajadores velarán en todo momento por dar cumplimiento a lo previsto en la Ley 39/1999, de Conciliación de la vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras, o aquella que en el futuro la pudiera sustituir.

Las partes afectadas por este convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado Español, todo ello de conformidad a la legislación vigente y en especial, a lo regulado en la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres que entro en vigor el pasado 24 de marzo de 2007.

Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación, entre otras, las políticas de contratación, empleo, igualdad de oportunidades, categorías profesionales.

TABLA SALARIAL AÑO 2009 (definitiva) DEL C.C. DE LA EMPRESA CESPA, S.A. PARA EL CENTRO DE TRABAJO DE VILLANUEVA DE LA CAÑADA

CONCEPTOS	ENCARGADO	CONDUCTOR RBU	CONDUCTOR LV	PEON RBU	PEON LV
SALARIO BASE	965,75 €	955,93 €	899,28 €	900,42 €	899,28 €
PLUS PENOSO	83,42 €	83,67 €	83,67 €	60,53 €	60,53 €
PLUS CONVENIO	177,43 €	176,59 €	176,59 €	176,59 €	176,59 €
PLUS ESPECIALIZACION	87,26 €	86,68 €	86,68 €	0,00 €	0,00 €
PLUS TRANSPORTE	72,97 €	72,97 €	72,97 €	72,97 €	72,97 €
PLUS NOCTURNO	241,44 €	238,98 €	224,82 €	225,10 €	224,82 €
TOTAL MENSUAL	1.386,84 €	1.375,84 €	1.319,19 €	1.210,51 €	1.209,37 €
PAGA DE VACACIONES	1.229,78 €	1.258,95 €	1.258,95 €	1.134,60 €	1.134,60 €
PAGA EXTRA DE JULIO	1.314,20 €	1.302,85 €	1.232,70 €	1.137,87 €	1.136,76 €
PAGA EXTRA NAVIDAD	1.314,20 €	1.302,85 €	1.232,70 €	1.137,87 €	1.136,76 €
PAGA EXTRA BENEFICIOS	1.226,97 €	1.048,98 €	1.032,14 €	992,54 €	992,39 €
TOTAL ANUAL	20.340,35 €	20.047,86 €	19.267,59 €	17.718,46 €	17.703,56 €
FESTIVOS	163,90 €	162,79 €	162,79 €	139,53 €	139,53 €
HORAS EXTRAS	16,18 €	16,03 €	16,03 €	13,78 €	13,78 €

(03/11.853/10)