

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 2** *RESOLUCIÓN de 6 de mayo de 2013, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Cespa, Sociedad Anónima” (recogida de basuras, limpieza viaria y punto limpio de San Agustín del Guadalix) (código número 28013051012004).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Cespa, Sociedad Anónima” (recogida de basuras, limpieza viaria y punto limpio de San Agustín del Guadalix), suscrito por la comisión del mismo el día 26 de noviembre de 2012; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, 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 6 de mayo de 2013.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CESPAS, S.A. Y LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN EL SERVICIO DE RECOGIDA DE BASURAS, LIMPIEZA VIARIA Y PUNTO LIMPIO DE SAN AGUSTIN DEL GUADALIX (MADRID) 2012-2015**

**ART. 1.- PARTES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO COLECTIVO.**

El presente Convenio Colectivo se ha suscrito por la empresa CESPAS, S.A. y la representación de los trabajadores.

**ART. 2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL Y TERRITORIAL.**

El presente Convenio Colectivo tendrá ámbito local limitado al término municipal de San Agustín de Guadalix y será de aplicación a la Empresa Cespas, S.A. dedicada a la actividad de Limpieza Pública Viaria, Recogida de Basuras y Punto Limpio, en el ámbito territorial antes delimitado, regulando las relaciones de trabajo entre la Empresa y los trabajadores que prestan sus servicios en la Limpieza Pública Viaria y la Recogida de Basuras.

**ART. 3.- VIGENCIA, DURACIÓN Y DENUNCIA.**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su firma. y su vigencia será hasta el día 31 de diciembre de 2015.

El presente Convenio Colectivo quedará denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia. En cualquier caso, se prorrogará en sus propios términos, siempre y cuando no se firme otro Convenio Colectivo.

**ART. 4.- 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. 5.- GARANTÍA, ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.**

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 puedan 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. 6.- 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 el Delegado de Personal.

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:

a.- Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este acuerdo.

b.- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

c.- 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.

d.- 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 un plazo máximo de dos días a contar desde el siguiente al que le hubiera sido solicitado.

**ART. 7.- ABSORCIÓN 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. En cualquier caso se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de limpieza pública viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado.

**ART. 8.- 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 12 mensualidades.

Incentivos: es el establecido en la tabla salarial anexa, para cada categoría, abonándose por 12 mensualidades.

Plus Tóxico/Penoso: se percibirá por 12 mensualidades en la cuantía del 21% del salario base.

Plus Nocturno: se establece este plus para aquellos trabajadores que realicen su jornada entre las 21:00 y las 6 horas, en la cuantía del 25% del salario base.

Plus Recogida Basuras: Se establece este plus para aquellos trabajadores que realicen su trabajo en el servicio de Recogida de Basuras, se percibirá por día efectivo trabajado. El referido plus se percibirá siempre por el personal que este adscrito al servicio de Recogida de Basuras, aunque en determinadas ocasiones realice otras labores distintas. El resto del personal que realice de forma esporádica este servicio, lo percibirá solo por los días trabajados y en todo caso proporcional a la jornada realizada en este servicio.

El mencionado plus, también será percibido por el conductor del camión de brigada como consecuencia de tener que desplazarse con el vehículo que utiliza para realizar este servicio al vertedero.

Igualmente, percibirán este plus, por día efectivo de trabajo, los empleados que utilicen una máquina barredora estilo ECO 100 o similar, siempre y cuando ostenten la categoría de profesional de peón.

Año 2012 y 2013: 2 Euros por día efectivo trabajado. Durante el resto de años de vigencia del convenio, se regularizará con los incrementos salariales que resulten en su caso.

Plus transportes: Para suplir el gasto del transporte en que incurren los trabajadores para ir o volver del trabajo, todos los trabajadores percibirán una cantidad por el concepto antes mencionado cuyo importe se especifica en las tablas salariales y se percibirá por 12 meses.

Plus conservación y mantenimiento de vestuario: Por el concepto antes mencionado y para compensar al trabajador la conservación y el mantenimiento del vestuario entregado, todos los trabajadores percibirán la cuantía que por este concepto se especifica en las tablas salariales y se percibirá por 12 meses.

Pagas Extraordinarias: en la forma indicada en el Art. 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 con al menos 15 días de antelación.

**ART. 9.- 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 día a día y en los períodos que a continuación se indican:

Paga de Verano.- del 1 de enero al 30 de Junio.

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

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

Las fechas de pago serán las siguientes:

Paga de Verano.- 15 de julio

Paga de Navidad.- 15 de diciembre.

Paga de Beneficios.- 15 de marzo del año siguiente a su devengo.

**ART. 10.- COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD.**

Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en tres bienios al 5 % y posteriores quinquenios al 7 %, calculados sobre el salario base correspondiente, respetándose en todo caso los límites legalmente establecidos.

**ART. 11.- JORNADA LABORAL.**

La jornada laboral será de 36 horas semanales distribuidas en seis días a la semana con los descansos establecidos legalmente.

La jornada incluye 30 minutos de bocadillo, considerándose éste como tiempo efectivo de trabajo.

Todos los trabajadores disfrutarán de 4 días de descanso retribuido al año, manteniéndose estos durante toda la vigencia del presente convenio.

Además de los días anteriormente referenciados, el personal que trabaje durante las fiestas de San Agustín de Guadalix, disfrutarán de 3 días adicionales de descanso, percibiendo durante estos días además del importe fijado para trabajo en festivos un plus adicional de 2 Euros por cada día efectivo trabajado hasta el año 2013, inclusive. A partir del año 2014, el citado plus adicional será de 5 Euros por día efectivamente trabajado.

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 un conductor y un peón, ya sean de recogida o limpieza viaria, tampoco podrán ser disfrutados los anteriores días en víspera de festivos, o durante las fiestas de Navidad.

Se considerará festivo, el 3 de Noviembre, día de San Martín de Porres, caso de que por necesidades del servicio hubiera que trabajar este día, la empresa podrá, a elección del trabajador, o bien compensar con un día de descanso sustitutorio, o bien pagarlo como día festivo. No tendrán derecho al descanso sustitutorio o abono como festivo, el personal contratado para fines de semasa y/o festivos.

#### **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 trabajaran 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.

Trabajo en Domingo. Al trabajador que realice el servicio en Domingo se le abonara el mismo razón de un festivo.

Esto no será de aplicación, en el caso de trabajadores contratados expresamente para laborar en domingos, fines de semana y/o festivos.

#### **ART. 13.- LICENCIAS Y PERMISOS.**

La Empresa, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, deberá conceder hasta quince días no retribuidos al año, a todos los trabajadores que lo soliciten por cuestiones familiares, sociales, de estudio, etc., asimismo en situaciones especiales éste plazo se podrá ampliar a treinta días.

El personal afectado por este acuerdo tendrá derecho a disfrutar de permiso retribuido por el importe total devengado en forma y condiciones que se especifican a continuación:

15 días retribuidos en caso de matrimonio.

3 días por fallecimiento, intervención quirúrgica grave u hospitalización de abuelos, padres, hijos, padres políticos, cónyuges, nietos y hermanos, ampliables a dos días más, si existiese la necesidad de realizar un desplazamiento al efecto fuera de la provincia.

2 días por intervención quirúrgica sin hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, siempre que precise reposo domiciliario.

2 días en caso de fallecimiento de hermanos políticos y cuatro si ocurriese el hecho fuera de la provincia.

2 días por enfermedad grave de padres, padres políticos, cónyuge, hijos y nietos y cuatro días si ocurriese el hecho fuera de la provincia.

3 días por nacimiento o adopción de hijo y 5 si sucede el hecho fuera de la Comunidad Autónoma. Si concurriese enfermedad grave se aumentará a 3 días.

1 día por traslado de domicilio habitual.

1 día por matrimonio de hijos, hermanos o padres y dos en caso de que fuera en distinta provincia.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, siempre que no se trate de un cargo o cometido que conlleve ausencias frecuentes o periódicas.

Las horas necesarias para exámenes y renovaciones del carnet de conducir y del documento nacional de identidad.

Las horas necesarias para acudir al médico, siempre que coincida con su jornada de trabajo y con la posterior presentación de justificante médico, que necesariamente debe incluir el nombre del trabajador, las horas de entrada y de salida al centro médico, así como la firma y el sello del facultativo correspondiente.

Las parejas de hecho registradas tendrán la misma consideración que los matrimonios.

En lo no recogido en este artículo con respecto a la L.O. para la Igualdad Efectiva de hombre y mujeres se estará a lo dispuesto en la misma.

#### **ART. 14.- VACACIONES.**

El personal sujeto a este convenio colectivo tendrá derecho al disfrute de un mes natural de vacaciones retribuidos al año y se disfrutarán en el período comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre.

El trabajador voluntariamente podrá solicitar el disfrute de sus vacaciones de forma fraccionada fuera del período antes mencionado (1 de julio a 30 de septiembre) siendo éstas de 31 días en cómputo total.

Las vacaciones no comenzarán a disfrutarse en domingos ni festivos.

En el caso de que algún trabajador, en el momento en que le corresponda iniciar su turno de vacaciones, se encontrase en situación de baja, debida a I.T., se aplazará el disfrute de sus vacacio-

nes hasta el día siguiente en que el trabajador sea dado de alta médica, siempre que esta se produzca dentro del año natural.

El reparto de los turnos de vacaciones se elaborará entre la Empresa y el Delegado de Personal, 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.

#### **ART. 16.- INCAPACIDAD TRANSITORIA.**

Enfermedad: la empresa complementará hasta el 100% del salario, desde el primer día de la baja.

Accidente: la empresa complementará las prestaciones que perciba el trabajador en los casos de baja por accidente laboral hasta el 100% de la base de cotización a partir del primer día.

Hospitalización: la empresa complementará hasta el 100% de las prestaciones que perciba el trabajador, desde que se produzca la hospitalización y cuando ésta sea derivada de enfermedad grave o intervención quirúrgica.

#### **ART. 17.- RECONOCIMIENTO MÉDICO.**

Se realizará por parte del Servicio Médico de la empresa una revisión médica anual en horas de trabajo, que constará de toda una serie de pruebas, como por ejemplo, análisis.. 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 el caso de que el trabajador tuviese 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. 18.- PLAZAS VACANTES.**

Las vacantes que se produzcan por muerte, despido procedente o improcedente, baja voluntaria y jubilación, serán cubiertas con personal fijo, en el plazo de 6 meses.

#### **ART. 19.- 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.

1º.- Por pruebas selectivas de aptitud entre el personal fijo de plantilla por categorías inferiores a las vacantes.

2º.- Por pruebas selectivas de aptitud entre el personal contratado por un tiempo determinado.

#### **ART. 20.- 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 21.346,17 euros, independientemente de las prestaciones que, por este motivo, legalmente le correspondan.

Esta cantidad no será revisada durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

#### **ART. 21.- CONDUCTORES.**

En el caso de que a un conductor, realizando su cometido con un vehículo propiedad de la empresa y cumpliendo las funciones que le hayan sido encomendadas, le fuera retirado el permiso de conducir, la empresa le acoplará a la categoría de peón por un tiempo no superior a seis meses, siempre que la sanción no se deba a imprudencia temeraria, constitutiva de delito ni a embriaguez, respetándose durante esos seis meses los emolumentos del conductor.

Si transcurridos los seis meses continuara sin carné de conducir el trabajador pasará a la categoría propia del nuevo puesto, mientras dure esa situación, con la retribución de dicha categoría, retornándole a su categoría de conductor cuando termine la sanción.

En el supuesto que a un conductor, realizando su cometido con un vehículo de la Empresa y cumpliendo la función que le haya sido encomendada, fuese detenido y privado de libertad, la Empresa le reservará su puesto de trabajo desde que se produzca la detención y mientras no exista sentencia condenatoria.

La Empresa se compromete a hacerse cargo, bien directamente o a través de la compañía de seguros, de las responsabilidades económicas de toda índole, tanto respecto de terceros como frente a la propia Empresa, de que puedan ser responsables los conductores de ésta por los accidentes que puedan producirse con los vehículos de la misma durante la ejecución del servicio,

siempre que dichos accidentes no se deban a imprudencia temeraria constitutiva de delito o a embriaguez del propio conductor.

La Empresa velará por el cumplimiento del Código de la Circulación a la hora de desempeñar los conductores los trabajos encomendados.

Los conductores, independientemente de su turno de trabajo, tendrán el tiempo necesario para la tramitación y examen del Carnet de Conducir, sin merma de sus haberes, entendiéndose el tiempo empleado como jornada de trabajo.

La suplencia de conductores durante el período vacacional será cubierta con trabajadores de inferior categoría, pertenecientes a la plantilla de la Contrata, de forma voluntaria, que estén en posesión del permiso necesario para el vehículo que se le asigne y siempre que sean aptos para el puesto a cubrir

Durante la suplencia, dichos trabajadores, percibirán el salario correspondiente a la categoría de conductor, a excepción del complemento de antigüedad, que lo cobrará en función de su categoría. En estos casos el personal a contratar para la sustitución vacacional ocupará el puesto de trabajador de inferior categoría.

#### **ART. 22 .- PRÉSTAMOS REINTEGRABLES.**

La empresa establecerá un fondo para la concesión de préstamos personales en la cuantía de 3.447,81 euros, para el conjunto de los trabajadores afectados por este convenio.

La concesión y la cuantía de cada préstamo se decidirá entre un Representante de la empresa y el Delegado de Personal, que estudiarán las solicitudes atendiendo a la necesidad y urgencia de cada caso, el importe del préstamo tendrá una cuantía máxima de 691,40 euros.

La amortización de dicho préstamo se establece en 14 pagas (12 mensualidades y 2 pagas extras).

Para los sucesivos años de vigencia del presente convenio, las cantidades tanto del fondo como del préstamo, se verán incrementadas con el mismo porcentaje que lo haga la tabla salarial en cada año.

Tipo de interés a aplicar: El Tipo de interés a aplicar que devengará el préstamo será variable y revisable trimestralmente, correspondiendo al EURIBOR a noventa días, entendiéndose por éste el MIBOR medio del mercado interbancario de Madrid para operaciones a noventa días publicado por el Banco de España en su Boletín de la Central de Anotaciones el día anterior al comienzo de cada trimestre.

#### **ART. 23.- PRENDAS DE TRABAJO.**

La Empresa facilitará obligatoriamente a todo el personal las siguientes prendas y su uso será obligatorio

##### **CONDUCTORES**

- 2 pantalones de pana
- 2 pantalones de verano
- 4 camisas cada año (2 de manga corta)
- 1 par de botas de material
- 1 par de zapatos de verano
- 1 gorra de verano
- 1 gorro de invierno de lana
- 1 forro polar

##### **CADA 2 AÑOS**

- 1 anorak
- 1 chaleco para invierno
- 1 cazadora de verano

##### **PEONES**

- 2 pantalones de pana
- 2 pantalones de verano
- 4 camisas cada año (2 de manga corta)
- 1 par de botas
- 1 par de zapatos con suela de goma
- 1 gorra de verano
- 1 forro polar

##### **CADA 2 AÑOS**

- 1 cazadora de verano
- 1 chaleco
- 1 anorak

Las botas de agua, guantes e impermeables, serán sustituidos cuando se deterioren, previa presentación y entrega de los deteriorados y siempre que éste sea debido a su uso en el trabajo.

Para todos los trabajadores 1 toalla grande y 1 pequeña

No obstante lo anterior, este artículo podrá modificarse en función de establecer una negociación para modificar cantidades y número de prendas dependiendo del tipo y la cantidad de las mismas

**ART. 24.- JUBILACIÓN.**

Los/as trabajadores/as que soliciten su jubilación y que lleven al menos 5 años prestando servicio en la contrata recibirán por parte de la empresa concesionaria en ese momento y por cada año de trabajo en ella, las siguientes cantidades según la edad y el año de jubilación:

A los 60 años: 353,76 euros

A los 61 años: 283,01 euros

A los 62 años: 176,89 euros

A los 63 años: 141,52 euros

A los 64 años: 70,75 euros

A los 65 años: 35,38 euros

Igualmente se abonará idéntica cantidad de 35,38 euros por año de servicio prestado, cuando el trabajador solicite la jubilación dentro de los seis meses posteriores al cumplimiento de los 65 años.

Estas cantidades se incrementarán cada uno de los años de vigencia del presente convenio, en el mismo porcentaje que lo haga la tabla salarial del mismo año.

Se estará a lo dispuesto en la futura legislación a aparecer en lo referente de esta materia de jubilación.

**ART. 25.- DELEGADO DE PERSONAL.**

Se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo que aprobó el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto resulta de aplicación al colectivo incluido en el presente acuerdo.

**ART. 26.- 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. 27.- EXCEDENCIA.**

1.- Los trabajadores con al menos un año de servicio en la Empresa podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo no menor de 4 meses y no mayor a 5 años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior.

Las peticiones de excedencia quedarán resueltas por la Empresa y el delegado de personal en un plazo de un mes.

Durante el primer año tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo, transcurrido dicho plazo quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

2.- 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, concediéndose obligatoriamente en estos casos, siendo admitido siempre que solicite el reingreso dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

3.- Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el em-

presario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

#### *Permiso por paternidad*

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso de dieciséis semanas por parto sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato derivada de las dieciséis semanas por parto o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la máxima antelación posible el ejercicio de este derecho, respetando un mínimo de tres días naturales.

#### **ART. 28 RESOLUCION DE CONFLICTOS.**

Todas las discrepancias que se produzcan en la aplicación o interpretación del presente Convenio Colectivo, que no hayan sido resueltas en el seno de la Comisión Mixta Paritaria deberán solventarse, con carácter previo a una demanda judicial, de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación de un sistema de solución extrajudicial de conflictos de trabajo, a través del Instituto Laboral de la C.A.M.

*Por cuanto se refiere a los procedimientos para solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y respecto a la modificación de las condiciones de trabajo establecidas en el Convenio Colectivo conforme a lo establecido en el Artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores:*

Ambas partes acuerdan, de conformidad a lo establecido en los Artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, que en los casos de materias reguladas en convenio colectivo que deban ser objeto de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, una vez finalizado el período de consultas previas sin acuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia conforme al procedimiento ordinario anteriormente indicado de las reuniones de la Comisión Mixta Paritaria.

En el caso que no fuese posible llegar al acuerdo según las previsiones establecidas en este Convenio Colectivo y Estatuto de los Trabajadores, las partes someterán esta cuestión a un sistema de mediación, con la finalidad de solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir sobre la materia tratada, acudiendo a aquellos órganos de mediación, arbitraje y conciliación que se encuentran regulados en los Acuerdos sobre solución autónoma de conflictos (sistema extrajudicial), vigentes.

#### **ART. 29 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.

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.

La Empresa realizará los trámites oportunos y velará para que las bolsas de basura estén depositadas dentro de los cubos y contenedores destinados a tal efecto.

Para efectuar la recogida de basura, todos los recipientes han de estar en perfecto estado de funcionamiento, para que la operación de carga se realice correctamente y sin riesgos de accidentes.

Si la basura estuviese fuera de los contenedores y los cubos, por el mal uso de los usuarios, falta de recipientes o mal estado de los mismos, la Empresa llevará a cabo las gestiones necesarias en el plazo máximo de un mes, a partir del primer comunicado de los Delegados de Prevención.

En todas las clínicas y centros hospitalarios se velará especialmente para que la basura se encuentre totalmente clasificada y envasada dentro de los cubos y contenedores.

#### **ART. 30 LEGISLACIÓN SUPLETORIA.**

A todas las cuestiones que no esten previstas ni reguladas en el presente convenio colectivo, les será de aplicación el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, aprobado por Resolución de 12 de Febrero de 1.996, actualmente en vigor, el Estatuto de los Trabajadores y demás Disposiciones Legales.

#### **INCREMENTO SALARIAL Y CLÁUSULA DE REVISIÓN**

##### **Incremento salarial**

Para el año 2012 y 2013, el Incremento Salarial será del 0%, por lo que la tabla salarial definitiva 2011 será la misma durante los años 2012 y 2013. Se adjunta copia de la misma.

Para el año 2014, todos los conceptos salariales se incrementarán el 55 % del IPC real resultante del año 2014, una vez conocido el mismo. El citado importe podrá verse incrementado, a título individual, un 15% del IPC Real en base al cumplimiento de los siguientes objetivos:

- No incurrir en mas de 3 Procesos de IT por contingencias comunes superiores a 10 días de duración cada uno de ellos.
- Que el absentismo medio de la plantilla no supere el 5% de las jornadas anuales.

Para el año 2015, todos los conceptos salariales se incrementarán el 55 % del IPC real resultante del año 2015, una vez conocido el mismo. El citado importe podrá verse incrementado, a título individual, un 30% del IPC Real, en base al cumplimiento de los siguientes objetivos:

- No incurrir en mas de 3 Procesos de IT por contingencias comunes superiores a 10 días de duración cada uno de ellos.
- Que el absentismo medio de la plantilla no supere el 5% de las jornadas anuales.

#### **CLÁUSULA ADICIONAL PRIMERA**

##### **Clausula de Estabilidad en el empleo**

Durante la vigencia del presente convenio, la empresa se compromete a no efectuar ningún despido de trabajadores de la plantilla por causas objetivas, salvo determinación en contrario (modificación del contrato por cualquier causa) del Ayuntamiento, mejorando en su caso la indemnización a la equivalente a la del despido imprecendente.

#### **CLÁUSULA ADICIONAL SEGUNDA**

##### **Clausula de Igualdad**

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 (Ley Organica 3/2007 de 22 de marzo).

La eliminación de desigualdades entre unas y otros es un objetivo que debe integrarse en todos los ambitos de actuacion. Por ello, se acuerda favorecer una gestion optima de los recursos humanos que evite discriminaciones y que pueda ofrecer igualdad de oportunidades en lo que se refiere al acceso al empleo y a la formación.

#### **CLÁUSULA ADICIONAL TERCERA**

##### **Clasificación Profesional**

De conformidad con las modificaciones introducidas en el Estatuto de los Trabajadores tras la entrada en vigor del Real Decreto Ley (RDL) 3/2012, de 10 de Febrero, de Medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, y con el fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en la Disp. Adic. 9ª del citado RDL, relativa a la adaptación de los convenios colectivos al nuevo sistema de clasificación profesionallos trabajadores adscritos al presente pacto colectivo, dada la actividad a desarrollar -LV y RBU- quedan adscritos al sistema de Grupos Profesionales, de conformidad con la clasificación establecida en el Artículo 22, apartado D) del Convenio General del Sector de Limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado.

TABLA SALARIAL 2012 (DEFINITIVA) DE LA EMPRESA CESPA PARA LA RBU Y LV DE SAN AGUSTIN DE GUADALIX

CONCEPTOS	MULTIPLICOS	PEON	CONDUCTOR	ENCARGADO
SALARIO BASE	12	744,07	833,88	871,10
INCENTIVO	12	130,85	146,64	358,07
PLUS TOXICO	12	156,26	175,11	182,95
PLUS TRANSPORTE	12	83,83	83,83	85,58
PLUS CONSERVACION VESTUARIO	12	94,35	94,35	96,43
PAGAS VERANO Y NAVIDAD	2	744,07	833,88	1.378,63
PAGA BENEFICIOS	1	372,04	416,94	689,32
<b>TOTAL ANUAL</b>		<b>16.372,50</b>	<b>18.090,42</b>	<b>22.576,14</b>
HORA EXTRA		9,91	12,88	
HORA EXTRA FESTIVO		79,14	102,89	

## Art. 25: JUBILACION

a los 60:	385,38
a los 61:	308,32
a los 62:	192,70
a los 63:	154,17
a los 64:	77,07
a los 65 o 6 meses posteriores:	38,54

## Art. 22: PRESTAMOS REINTEGRABLES

Fondo:	3756,02
Préstamo:	753,21

(03/22.014/13)

