

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 7 de julio de 2004, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Cespa Ingeniería Urbana, Sociedad Anónima” (recogida de basuras y limpieza viaria de San Agustín del Guadalix) (código número 2813051).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Cespa Ingeniería Urbana, Sociedad Anónima” (recogida de basuras y limpieza viaria de San Agustín del Guadalix), suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 22 de junio de 2004, 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, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; en el artículo 12 del Decreto 61/2003, de 21 de noviembre, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y en el artículo 11 del Decreto 227/2003, de 24 de noviembre, por el que se modifican parcialmente las estructuras de las diferentes Consejerías de la Comunidad de Madrid, 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 7 de julio de 2004.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “CESPA INGENIERÍA URBANA, SOCIEDAD ANÓNIMA”, PARA LA RECOGIDA DE BASURAS Y LIMPIEZA VIARIA DE SAN AGUSTÍN DEL GUADALIX (MADRID)

Artículo 1. *Partes que conciertan el convenio colectivo.*—El presente convenio colectivo se ha suscrito por la empresa “Cespa Ingeniería Urbana, Sociedad Anónima”, 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 del Guadalix y será de aplicación a la empresa “Cespa Ingeniería Urbana, Sociedad Anónima”, dedicada a la actividad de limpieza pública viaria y recogida de basuras 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 2007.

Las retribuciones pactadas en este convenio se abonarán con efecto retroactivo al día 1 de enero del 2004.

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:

- 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.
- Cuanto 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 respetándose 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 doce mensualidades.
- Incentivos: Es el establecido en la tabla salarial anexa para cada categoría, abonándose por doce mensualidades.
- Plus tóxico/penoso: Se percibirá por doce mensualidades en la cuantía del 21 por 100 del salario base.
- Plus nocturno: Se establece este plus para aquellos trabajadores que realicen su jornada entre las veintiuna y las seis horas, en la cuantía del 25 por 100 del salario base.
- 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 por 100 devengado hasta el momento de su abono del salario mensual. Este anticipo se solicitará con al menos quince 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 bienes al 5 por 100 y posteriores quinquenios al 7 por 100, calculados sobre el salario base correspondiente, respetándose, en todo caso, los límites legalmente establecidos.

Art. 11. *Jornada laboral*.—La jornada laboral será de treinta y seis horas semanales, distribuidas en seis días a la semana con los descansos establecidos legalmente.

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

Todos los trabajadores disfrutarán de tres días de descanso retribuidos al año durante la vigencia del presente convenio colectivo. Para poder disfrutar de estos días será necesario avisar con una antelación mínima de siete 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.

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.

Trabajo en domingo: Al trabajador que realice el servicio en domingo se le abonará el mismo a razón de un festivo, siempre que coincida con su día de descanso.

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, etcétera; asimismo, en situaciones especiales este 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:

- Quince días retribuidos en caso de matrimonio.
- Tres días por fallecimiento, intervención quirúrgica grave 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.
- Dos días en caso de fallecimiento de hermanos políticos y cuatro si ocurriese el hecho fuera de la provincia.
- Dos días por enfermedad grave de padres, padres políticos, cónyuge, hijos y nietos, y cuatro días si ocurriese el hecho fuera de la provincia.
- Dos días por nacimiento o adopción de hijo y cuatro si sucede el hecho fuera de la localidad. Si concurriese enfermedad grave se aumentará a tres días.
- Un día por traslado de domicilio habitual.
- Un 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 carné 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.
- Las parejas de hecho registradas tendrán la misma consideración que los matrimonios.

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 treinta y un 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 encuentre en situación de baja, debida a incapacidad transitoria, se aplazará el disfrute de sus vacaciones hasta el día siguiente en que el tra-

bajador 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.

Art. 16. *Incapacidad transitoria*:

- Enfermedad: La empresa complementará hasta el 95 por 100 del salario desde el primer día de la baja, y a partir del año 2005 y sucesivos el 100 por 100.
- Accidente: La empresa complementará las prestaciones que perciba el trabajador en los casos de baja por accidente laboral hasta el 100 por 100 de la base de cotización a partir del primer día.
- Hospitalización: La empresa complementará hasta el 100 por 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, que 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 seis 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:

- Primero: Por pruebas selectivas de aptitud entre el personal fijo de plantilla por categorías inferiores a las vacantes.
- Segundo: 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 20.278,86 euros durante la vigencia del convenio colectivo, independientemente de las prestaciones que, por este motivo, legalmente le correspondan.

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 carné 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 3.002 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 602 euros.

La amortización de dicho préstamo se establece en catorce pagas (doce mensualidades y dos 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.

Art. 23. *Prendas de trabajo.*—La empresa facilitará obligatoriamente a todo el personal las siguientes prendas y su uso será obligatorio.

Conductores:

- Un pantalón de pana.
- Un pantalón de verano.
- Dos camisas cada año (una de manga corta).
- Un par de botas de material.
- Un par de zapatos de verano.
- Una gorra de verano.
- Un gorro de invierno, de lana.
- Un forro polar cada dos años.
- Un anorak.
- Un chaleco para invierno.
- Una cazadora de verano.

Peones:

- Un pantalón de pana.
- Un pantalón de verano.
- Dos camisas cada año (una de manga corta).
- Un par de botas.
- Un par de zapatos con suela de goma.
- Una gorra de verano.
- Un mono para peones de recogida.
- Un forro polar cada dos años.
- Una cazadora de verano.
- Un chaleco.
- Un 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 una toalla grande y una pequeña.

Art. 24. *Jubilación a los sesenta y cuatro años.*—De conformidad con el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, podrá solicitarse la jubilación a los sesenta y cuatro años, obligándose a la empresa, de acuerdo con el citado Real Decreto, a sustituir al trabajador que se jubile por otro trabajador en las condiciones previstas en la referida disposición.

Art. 25. *Jubilación.*—Los/as trabajadores/as que soliciten su jubilación, y que lleven al menos cinco 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: 308,02 euros.
- A los 61 años: 246,41 euros.
- A los 62 años: 154,01 euros.
- A los 63 años: 123,21 euros.
- A los 64 años: 61,60 euros.
- A los 65 años: 30,80 euros.

Igualmente, se abonará idéntica cantidad de 30,80 euros por año de servicio prestado cuando el trabajador solicite la jubilación dentro de los seis meses posteriores al cumplimiento de los sesenta y cinco 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. 26. *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.

Art. 27. *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. 28. *Excedencia.*—Los trabajadores con al menos un año de servicio en la empresa podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro 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.

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.

Art. 29. *Resolución 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 Comunidad de Madrid.

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.

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. 31. *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 1996, actualmente en vigor, el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales.

Incremento salarial y cláusula de revisión

Incremento salarial:

- Para el año 2004 todos los conceptos salariales se incrementarán con el índice de precios al consumo previsto (2 por 100).
- Para el año 2005, en el índice de precios al consumo previsto del año, más el 0,2 por 100.
- Para el año 2006 todos los conceptos salariales se incrementarán en el índice de precios al consumo previsto del año, más el 0,3 por 100.
- Para el año 2007 todos los conceptos salariales se incrementarán en el índice de precios al consumo previsto del año, más el 0,4 por 100.

Cláusula de revisión:

Si el índice de precios al consumo real, a 31 de diciembre de cada año, fuese superior al previsto se efectuará una revisión salarial por la diferencia entre ambos índices.

Además, a partir del año 2005 se crearán dos conceptos nuevos:

- Plus transporte en la cuantía de 25 euros lineales por doce meses (sin revisión) cada año de vigencia del presente convenio a partir del 2005.
- Plus conservación de vestuario en la cuantía de 28,14 euros lineales por doce meses (sin revisión) cada año de vigencia del presente convenio a partir del 2005.

ANEXO

TABLA SALARIAL (2004 PROVISIONAL) DE LA EMPRESA “CESPA INGENIERÍA URBANA, SOCIEDAD ANÓNIMA”, PARA LA RECOGIDA DE BASURAS URBANAS Y LIMPIEZA VIARIA DE SAN AGUSTÍN DEL GUADALIX

CONCEPTOS		PEON	CONDUCTOR
SALARIO BASE	12	587,79	658,74
INCENTIVOS	12	103,37	115,85
PLUS TOXICO	12	123,44	138,34
PAGAS DE VERANO Y NAVIDAD	2	587,79	658,74
PAGA DE BENEFICIOS	1	293,90	329,37
TOTAL ANUAL		11.244,68	12.602,01

HORA EXTRA		7,81	10,17
FESTIVO		62,53	81,28

(03/20.898/04)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 7 de julio de 2004, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Cespa Ingeniería Urbana” (recogida de basuras y limpieza viaria de Villalbilla) (código número 2813041).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Cespa Ingeniería Urbana, Sociedad Anónima” (recogida de basuras y limpieza viaria de Villalbilla), suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 9 de junio de 2004, 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, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; en el artículo 12 del Decreto 61/2003, de 21 de noviembre, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y en el artículo 11 del Decreto 227/2003, de 24 de noviembre, por el que se modifican parcialmente las estructuras de la diferentes Consejerías de la Comunidad de Madrid, 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 7 de julio de 2004.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA RECOGIDA DE BASURAS Y LIMPIEZA VIARIA DE VILLALBILLA (MADRID)

Artículo 1. *Partes que conciertan el convenio colectivo.*—El presente convenio colectivo se ha suscrito por la empresa “Cespa Ingeniería Urbana”, la representación legal de los trabajadores y la Federación de Servicios Públicos de UGT.

Art. 2. *Ámbito de aplicación personal y territorial.*—El presente convenio colectivo será de aplicación a todos los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa “Cespa Ingeniería Urbana” en el centro de trabajo de Villalbilla, destinado a la recogida de residuos sólidos urbanos y limpieza viaria.

Art. 3. *Vigencia, duración y denuncia.*—El presente convenio colectivo entrará en vigor el día de su firma, retro trayéndose los efectos económicos indicados en la tabla salarial anexa.

La duración del convenio se extenderá desde el 1 de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2007. Este convenio quedará automáticamente denunciado a la finalización de su vigencia. En cualquier caso, se prorrogará en sus propios términos hasta que no se firme otro convenio colectivo.

Art. 4. *Condiciones.*—Las condiciones establecidas en este convenio forman un todo indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y en su cómputo anual, sin que quepa la aplicación de una normativa aislada sobre condiciones anteriores.

Art. 5. *Comisión mixta paritaria.*—Se crea una comisión mixta paritaria de vigencia en la aplicación e interpretación del convenio, 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:

- a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
- 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 convenio, que puedan afectar a su contenido, a fin de adaptarlas al espíritu global del convenio.
- d) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del convenio 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. 6. *Absorción de personal.*—Se estará a lo dispuesto en el convenio general del sector, salvo en la antigüedad mínima exigible para la subrogación, que deberá ser anterior a la primera fecha de publicación en cualquier boletín oficial del correspondiente Pliego de Condiciones.

Art. 7. *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 doce mensualidades.
- Plus tóxico, penoso y peligroso: El referido plus, equivalente al 20 por 100 del salario base, lo percibirán los peones y conductores, tanto de recogida como de limpieza, en la cuantía señalada en la tabla salarial anexa, por doce mensualidades.
- Plus RSU: Es el indicado en la tabla salarial anexa para cada categoría de recogida de basura, abonándose por doce mensualidades.
- Plus transporte (extrasalarial): En la cuantía fijada en la tabla salarial anexa para todas las categorías, por doce mensualidades.

Art. 8. *Pagas extraordinarias*.—Se establecen tres pagas extraordinarias, llamadas de verano, Navidad y beneficios, cuyo importe bruto será el indicado en la tabla salarial anexa para cada categoría, más el complemento personal de antigüedad.

Las pagas extraordinarias se devengarán día a día 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. 9. *Antigüedad*.—Todo el personal afectado por este convenio tendrá derecho a percibir un complemento de antigüedad consistente en bienes y quinquenios, siendo el precio del bienio de 22,45 euros para todas las categorías y el del quinquenio equivalente a dos bienios. El importe del bienio se revisará cada año en el mismo porcentaje que lo haga el convenio colectivo.

El máximo de antigüedad del complemento de antigüedad es de dos bienios y a continuación cuatro quinquenios, y se devengará a partir del día 1 del mes siguiente a aquel en que se cumplan los períodos.

La fecha inicial de cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la contrata.

Art. 10. *Jornada laboral*.—La jornada laboral será de cuarenta horas semanales, de lunes a sábado, y con una jornada de seis horas y cuarenta minutos diaria, disfrutando de treinta minutos de descanso para el bocadillo, incluyéndose como tiempo efectivo de trabajo.

El calendario de disfrute de vacaciones se efectuará dentro del primer trimestre del año entre la empresa y el delegado de personal.

Art. 11. *Descanso dominical y fiestas*.—Se consideran como días de descanso los domingos y festivos, que serían los doce días señalados de carácter general, más las dos fiestas locales y la festividad de San Martín de Porres (3 de noviembre), festividad patronal.

Art. 12. *Traslado del personal*.—Cualquier trabajador podrá solicitar a la empresa por escrito el traslado a otra zona cuando exista una vacante.

Art. 13. *Garantía personal*.—Las condiciones pactadas, ya sean económicas o de otra índole, concedidas por la empresa a los trabajadores les serán respetadas a título personal.

Art. 14. *Horas extraordinarias*.—Se procurará que solamente se realicen horas extras en casos excepcionales, si bien, dadas las circunstancias del servicio público a prestar, caso de ser necesario realizarlas, el importe a percibir será el que figura junto a la tabla salarial anexa.

Art. 15. *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 los soliciten por cuestiones familiares, sociales, de estudio, etcétera. Asimismo, en situaciones especiales, este plazo se podrá ampliar a treinta días.

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

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Tres días por fallecimiento, intervención quirúrgica grave de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliables a dos días más si el hecho se produce fuera de la Comunidad Autónoma.
- Dos días por enfermedad grave de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliable a dos días más si el hecho ocurriese a más de 200 kilómetros del centro de trabajo.
- Dos días por nacimiento o adopción de hijo y cuatro si sucede el hecho fuera de la localidad. Si concurriese enfermedad grave, se aumentará a un total de cinco días.
- Un día por traslado de domicilio habitual.
- Un día en matrimonio de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- 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.
- Por el tiempo indispensable para la renovación del carné de conducir.
- Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica del trabajador, tanto del médico de cabecera como del especialista, previa justificación obligatoria de la asistencia y del tiempo empleado en la misma, siempre que este hecho coincida con su jornada laboral.

Art. 16. *Vacaciones*.—Las vacaciones tendrán una duración de treinta días naturales y se disfrutarán en el período comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre.

Las vacaciones no comenzarán a disfrutarse en domingos ni festivos.

La asignación individual de cada trabajador a los turnos de vacaciones establecidos por la empresa se efectuará de forma rotativa, pudiéndose cambiar el turno correspondiente entre los trabajadores, previa notificación a la empresa.

Art. 17. *Salud laboral*.—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.

En cualquier caso, la empresa siempre estará a lo que la actual Ley vigente en materia de salud laboral establece.

Art. 18. *Incapacidad transitoria*.—En caso de baja por incapacidad transitoria, los trabajadores tendrán derecho a percibir a partir del primer día y hasta el sesenta día el 100 por 100 de los conceptos retributivos (salario base, antigüedad, plus tóxico y plus convenio), y a partir del sesenta y un día el 75 por 100, durante el tiempo que dure ésta.

Art. 19. *Capacidad disminuida*.—Los trabajadores afectados de 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, determinándose si las condiciones físicas del trabajador incapacitado le impiden realizar las funciones básicas de la nueva categoría.

Art. 20. *Reconocimiento médico*.—Se realizará por parte del servicio médico de la empresa o por la entidad que ésta designe un reconocimiento médico anual, en horas de trabajo.

El resultado de dicho reconocimiento se entregará al trabajador en sobre cerrado a su nombre.

Art. 21. *Categorías, promoción y ascensos*.—1. Las categorías son las que señalan el convenio general del sector.

2. Las vacantes que se produzcan en la empresa se cubrirán siguiendo el procedimiento establecido en el artículo 28 del convenio general del sector.

Se entregará a primeros de cada año al representante de los trabajadores una relación de todo el personal, indicando edad, antigüedad y categoría en la empresa.

Art. 22. *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 18.900 euros, independientemente de las prestaciones que, por este motivo, legalmente le correspondan.

Art. 23. *Retirada del permiso de conducir*.—Los conductores que, como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa por orden y cuenta de la misma, les sea retirado el carné de conducir, siempre que no medie embriaguez o imprudencia, serán acoplados durante ese tiempo a otro trabajo en alguno de los servicios de la empresa, continuando percibiendo el salario correspondiente a su categoría. Estos casos serán determinados por la comisión paritaria.

Art. 24. *Anticipo reintegrable*.—La empresa establecerá un fondo para la concesión de anticipos reintegrables en la cuantía de 1.800 euros para el conjunto de los trabajadores afectados por este convenio.

La concesión y la 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.

El plazo máximo de amortización del préstamo será de doce mensualidades.

Art. 25. *Prendas de trabajo*.—La empresa facilitará obligatoriamente a todo el personal las prendas de trabajo, siempre de acuerdo con el delegado de prevención en cuanto a periodicidad, calidad y cantidad.

A los trabajadores se les entregará jabón y toalla y los guantes de trabajo que precisen, los cuales serán sustituidos por los viejos que se entregarán para recibir otro par.

Art. 26. *Jubilación a los sesenta y cuatro años*.—De conformidad con el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, podrá solicitarse la jubilación a los sesenta y cuatro años, obligándose a la empresa, de acuerdo con el citado Real Decreto, a sustituir al trabajador que se jubile por otro trabajador en las condiciones previstas en la referida disposición.

Art. 27. *Jubilación*.—El trabajador que con más de diez años de antigüedad opte por la jubilación antes de cumplir los sesenta y cinco años de edad percibirá las siguientes indemnizaciones:

- Dieciséis mensualidades si la jubilación se produce faltando al trabajador cinco años para cumplir la edad indicada.
- Catorce mensualidades a falta de cuatro años.
- Once mensualidades a falta de tres años.
- Nueve mensualidades a falta de dos años.
- Ocho mensualidades a falta de un año.

El importe de las mensualidades será la suma del salario base, plus de convenio y complemento de antigüedad del trabajador de que se trate.

Para la concesión de estas cantidades será requisito inexcusable que el trabajador solicite su jubilación y, en consecuencia, la baja de la empresa antes de que transcurran treinta días a partir de la fecha en que cumpla la edad que corresponda.

Art. 28. *Resolución 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 Comunidad de Madrid.

Art. 29. *Delegado de personal*.—Se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto resulta de aplicación al colectivo incluido en el presente convenio.

Art. 30. *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 mensualmente, salvo notificación en contrario del trabajador.

Art. 31. *Excedencia*.—Los trabajadores con al menos un año de servicio en la empresa podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro 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.

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.

CLÁUSULA ADICIONAL PRIMERA

Incremento salarial y cláusula de revisión

El incremento salarial para el año 2004 será igual al índice de precios al consumo previsto (2 por 100).

Si el índice de precios al consumo real al 31 de diciembre de 2004 fuese superior al previsto, se efectuará una revisión salarial por la diferencia entre ambos índices.

Para el resto de años de vigencia del convenio (2005, 2006 y 2007), todos los conceptos salariales se incrementarán en el índice de precios al consumo previsto de cada año, más el 0,4 por 100 para todas las categorías, y además para las categorías de limpieza viaria se incrementarán 31 euros lineales en cada una de las tres pagas extraordinarias cada uno de estos tres años de vigencia del convenio colectivo.

Si el índice de precios al consumo real a 31 de diciembre de cada año fuese superior al previsto, se efectuará una revisión salarial por la diferencia entre ambos índices.

DISPOSICIÓN FINAL

En lo no previsto en el acuerdo, se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo del sector de "Limpieza Pública Viaria, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado", aprobado por Resolución de 12 de febrero de 1996, actualmente en vigor, o por aquellas que la sustituyan, excepto en las materias reguladas por el presente convenio, entendiéndose derogados implícitamente aquellos artículos cuyo contenido se oponga a los establecidos en el convenio.

ANEXO

TABLA SALARIAL (PROVISIONAL 2004) DE LA EMPRESA "CESPA INGENIERÍA URBANA", PARA EL CENTRO DE TRABAJO DE VILLALBILLA

CONCEPTOS		CONDUCTOR RBU		PEON RBU		CONDUCTOR LV		PEON LV	
SALARIO BASE	12	684,20	8.210,35	620,97	7.451,59	684,20	8.210,35	581,91	6.982,92
PLUS T.P.P.	12	136,84	1.642,07	124,19	1.490,32	136,84	1.642,07	116,38	1.396,58
PLUS R.R.S.U.	12	359,18	4.310,19	271,93	3.263,18	0,00	0,00	0,00	0,00
TRANSPORTE	12	88,39	1.060,72	88,39	1.060,72	88,39	1.060,72	88,39	1.060,72
PAGAS EXTRAS	2	902,31	1.804,62	770,26	1.540,53	845,62	1.691,24	598,72	1.197,44
P. BENEFICIOS	1	902,31	902,31	770,26	770,26	732,30	732,30	480,76	480,76
TOTAL AÑO			17.930,26		15.576,60		13.336,68		11.118,42

FESTIVOS			128,19		111,1		88,01		76,07
HORAS EXTRAS			9,78		10,29		7,54		6,91

(03/20.899/04)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 12 de julio de 2004, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa "Cooper-Standard Automotive España, Sociedad Anónima" (código número 2811802).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa "Cooper-Standard Automotive España, Sociedad Anónima", suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 15 de junio de 2004, 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, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; en el artículo 12 del Decreto 61/2003, de 21 de noviembre, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y en el artículo 11 del Decreto 227/2003, de 24 de noviembre, por el que se modifican parcialmente las estructuras de las diferentes Consejerías de la Comunidad de Madrid, 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 12 de julio de 2004.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO CONCERTADO ENTRE LA EMPRESA "COOPER-STANDARD AUTOMOTIVE ESPAÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA", Y SU PERSONAL, REPRESENTADOS, RESPECTIVAMENTE, POR LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA Y NUEVE REPRESENTANTES ELECTOS DEL PERSONAL, MIEMBROS DEL COMITÉ DE EMPRESA, QUE EN ADELANTE SERÁN CITADOS COMO REPRESENTACIÓN ECONÓMICA Y REPRESENTACIÓN SOCIAL, RESPECTIVAMENTE. VIGENCIA AÑOS 2004-2005

Capítulo 1

Ámbito y denuncia

Artículo 1. *Objeto*.—Las representaciones económica y social, participantes en este convenio, declaran que su objetivo fundamental es conseguir la elevación progresiva del nivel de vida del personal de "Cooper-Standard Automotive España, Sociedad Anónima", y el incremento de la productividad, doble meta que ha de obtenerse mediante el perfeccionamiento de la racionalización y mejora de métodos y la elevación de los rendimientos individuales y colectivos del personal y, por otra parte, de la mejora de las relaciones humanas dentro de la empresa.

Art. 2. *Ámbito funcional y territorial*.—El presente convenio colectivo obliga al centro de trabajo de la empresa "Cooper-Standard Automotive España, Sociedad Anónima", en Getafe, y aquellos que puedan establecerse en el futuro en Madrid y su provincia.

Art. 3. *Ámbito personal*.—Es de aplicación a todos los trabajadores de la empresa "Cooper-Standard Automotive España, Sociedad Anónima", de acuerdo con el ámbito territorial recogido en el artículo 2 del mismo, con excepción del personal constituyente del comité de dirección.

Art. 4. *Ámbito temporal*.—El presente convenio entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2004 y su duración será de dos años, es decir desde 1 de enero de 2004 a 31 de diciembre de 2005, siendo su denuncia requisito necesario para la negociación de otro nuevo convenio, con un mínimo de tres meses de antelación. No obstante lo anterior, y en evitación del vacío normativo que, en todo caso, se produciría una vez terminada su vigencia inicial o la de cualesquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo en su totalidad, tanto en su contenido normativo como en el obligacional, hasta que sea sustituido por otro.

De no mediar denuncia, el convenio se entenderá prorrogado de año en año a partir del 1 de enero de 2006.

Art. 5. *Incrementos del convenio*.—Todo el personal de "Cooper-Standard Automotive España, Sociedad Anónima", afectado por el presente convenio, experimentará el incremento que resulte de los siguientes acuerdos:

5.1. Año 2004: Se aumentarán los salarios existentes desde el 1 de enero a 31 de diciembre de 2004 en un 3,25 por 100 de incremento porcentual sobre todos los conceptos económicos incluidos en el presente convenio a excepción de:

- Asociación Cooper-Standard Automotive España (sin incremento).
- Ayuda escolar, que tendrá un incremento del 2,60 por 100.
- Plus de transporte, que tendrá un incremento del 2,60 por 100.

Año 2005: Se aumentarán los salarios existentes desde el 1 de enero a 31 de diciembre de 2005 en un 3,50 por 100 sobre todos los conceptos económicos incluidos en el presente convenio, a excepción de:

- Asociación Cooper-Standard Automotive España (sin incremento).
- Ayuda escolar, que tendrá un incremento equivalente al IPC real del año 2004.
- Plus de transporte, que tendrá un incremento equivalente al IPC real del año 2004.