

**TABLA SALARIAL (PROVISIONAL PARA 2004) PARA LA LIMPIEZA VIARIA
Y RECOGIDA DE BASURAS DE BRUNETE**

CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS TOXICO	COMPLEMENTO PERSONAL	PLUS TRANSPORTE	PAGA EXTRA BENEFICIOS prorrateada	PAGA EXTRA VERANO prorrateada	PAGA EXTRA NAVIDAD prorrateada	TOTAL MES	TOTAL AÑO
PEON	535,97	38,95		77,51	44,67	44,67	44,67	786,44	9.437,28
CONDUCTOR	550,02	39,96	55,78	83,98	45,84	45,84	45,84	867,26	10.407,12

DOMINGOS Y FESTIVOS	65,81
PLUS DE PRODUCTIVIDAD	8,95

(03/24.281/04)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 31 de agosto 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 Villanueva de la Cañada) (código número 2812531).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa "Cespa Ingeniería Urbana, Sociedad Anónima" (recogida de basuras y limpieza viaria de Villanueva de la Cañada), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 15 de julio 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 31 de agosto 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 VILLANUEVA DE LA CAÑADA (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 Villanueva de la Cañada 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. Su vigencia será hasta el día 31 de diciembre de 2006 (tres años).

Las retribuciones pactadas en este convenio se abonarán con efecto retroactivo al día uno 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 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.
- 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 entrada en vigor del presente acuerdo todos sus derechos y obligaciones.

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 once mensualidades

Plus penoso/peligroso: Se percibirá en la cuantía señalada en la tabla salarial anexa por once mensualidades todos los trabajadores.

Plus convenio: Es el indicado en la tabla salarial anexa para cada categoría, abonándose por once 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 servicios en los días inmediatamente posteriores, incluido el vertido en el caso del conductor, y aún prolongando la jornada laboral ordinaria si fuese preciso, puesto que las posibles horas extraordinarias que por este motivo pudieran realizarse, vienen a quedar compensadas en cómputo anual en la cuantía del plus fijado.

Plus especialización: Se abonará por once 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 once mensualidades.

Plus nocturno: Se establece en este plus para aquellos trabajadores que realicen su jornada entre las 21,00 y las 06,00 horas. Se abonará en la cuantía indicada en la tabla salarial anexa por cada mes trabajado en el turno de noche (25 por 100 del salario base).

Paga de vacaciones: Se abonará 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 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 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 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 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 ocho horas semanales distribuidas en seis días a la semana con los descansos establecidos legalmente.

La jornada de lunes a viernes será:

- En horario de mañana, de 06,00 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 06,00 a 09,50 horas.
- En horario de tarde, de 18,00 a 21,50 horas.

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

Todos los trabajadores disfrutarán de dieciséis días de descanso retribuido en el año 2004, diecisiete días en el 2005 y dieciocho días en el 2006. 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 dos peones, ya sean de recogida o limpieza viaria y cuando el servicio lo permita podrán disfrutar simultáneamente, los sábados, dos conductores y dos peones.

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. 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 localidad.
- Tres días por enfermedad grave de padres, padres políticos, cónyuge, hijos y nietos y cuatro días si ocurriese el hecho fuera de la localidad.
- Tres días por alumbramiento de la esposa y cuatro si sucede el hecho fuera de la localidad. Si concurriese enfermedad grave se aumentará a seis días.
- Dos días por traslado de domicilio habitual.
- Un día por matrimonio de hijos, hermanos, padres y abuelos y dos días si ocurre fuera de la Comunidad de Madrid.
- 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.
- Para el caso de 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.
- Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica, siempre que no sea posible asistir a la misma fuera de la jornada laboral, acreditándose dicha circunstancia mediante el oportuno justificante médico.

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

Art. 14. Vacaciones.—Las vacaciones tendrán una duración de un mes natural y se disfrutarán en el período comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre del año de vigencia.

Las vacaciones no comenzarán a disfrutarse en domingos ni festivos.

Si durante el disfrute de las vacaciones anuales, el trabajador padeciese una situación de incapacidad transitoria dictaminada por la Seguridad Social que derivare 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 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 del 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 baja, debida a IT, se aplazará el disfrute de sus vacaciones 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 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 por 100 del salario real en la cantidad no cubierta por la Seguridad Social.

La empresa abonará hasta el 100 por 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 por 100 del salario real durante los noventa primeros días en el año 2004 y de los cien primeros días durante los años 2005 y 2006.

Art. 17. *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, 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, etcétera. 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. 19. *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. En caso de incapacidad temporal las vacantes se cubrirán en el plazo máximo de diez días y por el tiempo que duren éstas.

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 21.828,16 euros (durante la vivencia del presente convenio colectivo), independientemente de las prestaciones que, por este motivo, legalmente le correspondan.

Art. 22. *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.

Las empresas velarán 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.

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. 23. *Préstamos reintegrables.*—La empresa establecerá un fondo para la concesión de préstamos personales en la cuantía de 1.926,22 euros (durante la vigencia del presente convenio colectivo), 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.

La amortización de dicho préstamo se hará durante las 14,5 pagas posteriores al mismo como máximo y las cantidades amortizadas 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.
- Dos pantalones de pana cada año.
- Dos pantalones de tergal cada año.
- Cuatro camisas al año.
- Un traje de agua cada dos años.
- Un anorak cada dos años.
- Un par de botas de material al año.
- Un par de zapatos al año.
- Una sahariana cada dos años.
- Un par de botas de agua cada dos años.

Peones:

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

Las fechas de entrega serán:

- Para la de verano: Durante el mes de mayo.
- Para la 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. 25. *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 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.

Los trabajadores que a partir de la firma del presente convenio cuenten con los requisitos que la ley establece como necesarios, podrán acogerse a la jubilación parcial a partir de los sesenta años de edad y antes de alcanzar la edad de sesenta y cinco años, concertando con la empresa la reducción de su jornada

Art. 26. *Jubilación*.—La empresa abonará al trabajador, como premio a la jubilación y al producirse la misma, las siguientes cantidades en función de la edad del productor, siempre que tenga cinco años de antigüedad en la empresa. Estas cantidades durante la vigencia del presente convenio colectivo serán:

A los sesenta años: 1.814,86 euros.

A los sesenta y un años: 1.587,49 euros.

A los sesenta y dos años: 1.360,94 euros.

A los sesenta y tres años: 1.134,38 euros.

A los sesenta y cuatro años: 907,43 euros.

A los sesenta y cinco años: 680,48 euros.

Art. 27. *Resolución 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. 28. *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. 29. *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. 30. *Excedencia*.—Los trabajadores con año de servicio en la empresa podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a cinco meses e inferior a cinco años.

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

Si el trabajador no solicitará 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 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, 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 un año, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado 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.

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 inmediatamente al cumplir su mandato.

Art. 31. *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.

Incremento y revisión salarial

Para el año 2004

Incremento salarial.—Será el que se especifica en la tabla salarial anexa final, a la que se llega aplicando a la tabla salarial definitiva del año 2003 un incremento del 3,5 por 100, con reparto proporcional a todos los conceptos.

Revisión salarial.—Si el IPC registrara a 31 de diciembre de 2004 un incremento superior al 3 por 100, se efectuará una revisión salarial en el exceso de la cifra indicada. La tabla para llevar a cabo la revisión, si procede, será la que sirvió de base para el cálculo de los salarios del año 2004, es decir la definitiva de 2003.

Para el año 2005

Incremento salarial.—Para el año 2005, el incremento salarial, será igual al IPC previsto por el Gobierno para dicho año (2005) + 0,5 por 100 con reparto proporcional a todos los conceptos.

Revisión salarial.—Si el IPC registrara a 31 de diciembre de 2005 un incremento superior a la previsión del Gobierno para dicho año (2005), se efectuará una revisión salarial en el exceso de la cifra indicada. La tabla para llevar a cabo la revisión, si procede, será la que sirvió de base para el cálculo de los salarios del año 2005, es decir la definitiva de 2004.

Para el año 2006

Incremento salarial.—Para el año 2006 el incremento salarial será igual al IPC previsto por el Gobierno para dicho año (2006) + 0,7 por 100 con reparto proporcional a todos los conceptos.

Revisión salarial.—Si el IPC registrara a 31 de diciembre de 2006 un incremento superior a la previsión del Gobierno para dicho año (2006), se efectuará una revisión salarial en el exceso de la cifra indicada. La tabla para llevar a cabo la revisión, si procede, será la que sirvió de base para el cálculo de los salarios del año 2006, es decir la definitiva de 2005.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera

Se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo 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, o por aquellas que la sustituyan, excepto en las materias reguladas por el presente acuerdo, entendiéndose derogados implícitamente aquellos artículos cuyo contenido se oponga a los establecidos en el acuerdo.

Segunda

Desde la firma del presente convenio colectivo 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.

Tercera

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 (artículo 1, párrafo O) del citado Reglamento y artículo 85.2.e) del Estatuto de los Trabajadores.

1. 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.

2. La solución de los 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 del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid en su Reglamento.

TABLA SALARIAL AÑO 2004 (PROVISIONAL) DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "CESPA INGENIERÍA URBANA, SOCIEDAD ANÓNIMA", PARA EL CENTRO DE TRABAJO DE VILLANUEVA DE LA CAÑADA

CONCEPTOS	ENCARGADO	CONDUCTOR RBU	CONDUCTOR LV	PEON RBU	PEON LV
SALARIO BASE	819,08 €	810,75 €	762,70 €	763,65 €	762,70 €
PLUS PENOSO	70,75 €	70,96 €	70,96 €	51,34 €	51,34 €
PLUS CONVENIO	150,48 €	149,77 €	149,77 €	149,77 €	149,77 €
PLUS ESPECIALIZACION	74,01 €	73,52 €	73,52 €		
PLUS TRANSPORTE	61,89 €	61,89 €	61,89 €	61,89 €	61,89 €
PLUS NOCTURNO	204,77 €	202,69 €	190,68 €	190,91 €	190,68 €
TOTAL MENSUAL	1.176,21 €	1.166,89 €	1.118,84 €	1.026,65 €	1.025,70 €
PAGA DE VACACIONES	1.043,02 €	1.067,75 €	1.067,75 €	962,29 €	962,29 €
PAGA EXTRA DE JULIO	1.114,61 €	1.104,98 €	1.045,48 €	965,05 €	964,11 €
PAGA EXTRA NAVIDAD	1.114,61 €	1.104,98 €	1.045,48 €	965,05 €	964,11 €
PAGA EXTRA BENEFICIOS	1.040,59 €	889,64 €	875,44 €	841,74 €	841,57 €
TOTAL ANUAL	17.251,14 €	17.003,14 €	16.341,39 €	15.027,28 €	15.014,78 €
FESTIVOS	139,01 €	138,07 €	138,07 €	118,34 €	118,34 €
HORAS EXTRAS	13,71 €	13,60 €	13,60 €	11,69 €	11,69 €

(03/24.284/04)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 1 de septiembre 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 "Lan Chile, Sociedad Anónima", Sucursal en España, personal tripulantes de cabina de pasajeros (código número 2813080).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa "Lan Chile, Sociedad Anónima", Sucursal en España, personal tripulantes de cabina de pasajeros, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 25 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 1 de septiembre de 2004.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO DE TRIPULACIÓN DE "LAN CHILE, SOCIEDAD ANÓNIMA", SUCURSAL EN ESPAÑA**Capítulo I***Disposiciones generales*

Artículo 1. *Ámbito territorial*.—El ámbito y aplicación del presente convenio abarca todos los centros y dependencias del trabajo de la compañía en relación con el ámbito personal que se refleja en el artículo 3.

Art. 2. *Ámbito funcional*.—El convenio será de aplicación a las actividades relacionadas con el sector de transporte aéreo prestadas por la compañía.

Art. 3. *Ámbito personal*.—El presente convenio será de aplicación exclusiva al personal de vuelo que presta servicios como tripulante de cabina para la empresa en virtud de contrato laboral en vigor, cuya base operativa se encuentra en Madrid. No será