

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CESPAS, S.A. CON EL PERSONAL
ADSCRITO A LOS SERVICIOS DE R.S.U. Y L.P.V. DE HUMANES DE MADRID**
2008 - 2011

Art. 1.- Partes que conciertan el Convenio Colectivo

El presente Convenio Colectivo se suscribe por la empresa CESPAS, S.A. y la representación legal de los Trabajadores de limpieza pública viaria y recogida de basura de Humanes de Madrid.

Ambas partes tienen capacidad suficiente, conforme establecen las disposiciones legales, para establecer los ámbitos de aplicación indicados en el artículo siguiente.

Art. 2.- Ambito personal y territorial

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores que prestan sus servicios (R.S.U. y L.P.V.) en la empresa Cespas S.A. en el municipio de Humanes, regulando las relaciones laborales entre la empresa y los trabajadores cualquiera que sea su modalidad de contrato y siendo de obligado cumplimiento para ambas partes.

Art. 3.- Vigencia, duración y denuncia:

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su firma retrotrayéndose los efectos económicos al 1 de Enero de 2008, salvo que en el texto se contenga indicación en contrario.

La duración del convenio se extenderá desde el 1 de Enero de 2007 hasta el 31 de Diciembre de 2011.

Este convenio quedará automáticamente denunciado el 31 de Diciembre de 2011.

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.-Garantía, Absorción y Compensación

Las retribuciones y demás condiciones pactadas en este convenio 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 convenio 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 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:

- Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- 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.
- 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 convenio 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, 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 Convenio, entendiéndose derogados implícitamente aquellos artículos cuyo contenido se oponga a los establecidos en el Convenio.

Art. 8.- Retribuciones:

Las retribuciones establecidas en el presente convenio son las siguientes:

Salario Base: Es el establecido en las tablas salariales para cada categoría, abonándose por 11 mensualidades.

Plus Tóxico Penoso y Peligroso: El referido plus equivale al 20% del salario base de cada categoría, abonándose por 11 mensualidades.

Incentivos: Se abonará por 11 mensualidades en la cuantía fijada en las tablas salariales anexas.

Plus de Transporte: (extrasalarial). Se abonará por 11 mensualidades en la misma cuantía para todas las categorías.

Plus de especialización: se establece solamente para la categoría de peón especialista, abonándose por 11 mensualidades.

Paga de vacaciones: se abonará en el mes de disfrute de las mismas en la cuantía fijada en la tabla salarial, más la antigüedad correspondiente a 30 días

Pagas Extraordinarias: En la forma indicada en el artículo 9.

Se establece un plus de nocturnidad, para aquellos trabajadores que realicen su jornada entre las 21:00 y las 6 horas. Se abonará en la cuantía del 25% del salario base, por cada mes trabajado en turno de noche.

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, Navidad y Beneficios.

Devengo: 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.- 20 de julio.
- Paga de Navidad.- 20 de Diciembre.
- Paga de Beneficios - 20 de Marzo del año siguiente a su devengo.

Art. 10.- Antigüedad

Todo el personal afectado por este convenio tendrá derecho a percibir un complemento de permanencia en la empresa consistente en 3 bienios del 5% y posteriormente quinquenios, del 7%, sobre el salario base.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la Empresa. El importe de cada bienio o quinquenio comenzará a devengarse desde el día uno del mes en que se cumplan.

Art. 11.- Jornada Laboral

La jornada laboral será de 40 horas semanales, de lunes a sábado y con una jornada de 6 horas y 40 minutos diaria, disfrutando de 30 minutos de descanso para el bocadillo, incluyéndose como tiempo efectivo de trabajo.

En el año 2008 los trabajadores librarán **dos sábados** en calidad de permiso retribuido. Los días de libranza de cada trabajador, se establecerán mediante cuadrante elaborado por la empresa y previa consulta a los Representantes Legales de los Trabajadores.

Durante los años 2009 y 2010, los trabajadores disfrutarán de **un sábado al mes**, en calidad de permiso retribuido, mediante cuadrante elaborado por la empresa y previa consulta a los Representantes Legales de los Trabajadores.

En la anualidad 2011, los empleados tendrán derecho a librar durante **18 sábados**, conforme al acudante que establezca la empresa, previa consulta a los Representantes Legales de los Trabajadores.

Art. 12.- Descanso Dominical y Fiestas

Se considera como días de descanso los domingos y los 12 días festivos señalados con carácter general, las 2 fiestas Locales y la Festividad de San Martín de Porres, (3 de noviembre) Festividad Patronal.

Si el día 3 de Noviembre, fiesta de San Martín de Porres, coincide con domingo, se trasladará al lunes inmediatamente posterior.

Art. 13.- Traslado del Personal

Cualquier trabajador, podrá solicitar a la Empresa por escrito el traslado a otra zona cuando exista una vacante.

Art. 14.- Horas Extraordinarias

Se procurará que solamente se realicen horas extras en casos excepcionales, si bien, dadas las características del servicio publico 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 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 convenio 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 y parejas de hecho que así lo justifiquen.
- 2 días por fallecimiento, intervención grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, ampliables a 2 días más si existe la necesidad de realizar un desplazamiento fuera de la provincia.
- 3 días por nacimiento o adopción de hijo y 4 si sucede el hecho fuera de la comunidad autónoma. Si concurriese enfermedad grave se aumentará a un total de cinco días.
- 1 días por traslado de domicilio habitual.
- 1 día por matrimonio de hijos, hermanos o padres y 2 si existe la necesidad de realizar un desplazamiento fuera de la comunidad autónoma.
- 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 necesario para exámenes oficiales, renovación del carné de conducir y el D.N.I., siempre que coincida con la jornada de trabajo.
- Por el tiempo necesario para la asistencia al médico especialista y/o pruebas médicas, previa justificación obligatoria de la asistencia y del tiempo empleado en la misma y siempre que no pueda realizarlo fuera de su jornada.
- Todo el personal dispondrá de dos días de asuntos propios, a elección del trabajador, siempre y cuando no coincida más de un trabajador en su disfrute, preavisando a la empresa con 5 días de antelación, salvo en casos excepcionales de urgente necesidad justificada. El disfrute de estos días para trabajadores con una antigüedad inferior a 12 meses, será proporcional al tiempo trabajado.

En periodo de lactancia, se establece 1 hora de ausencia del puesto de trabajo que se podrá dividir en dos fracciones de ½ hora cada una, o reducción de de ½ hora de la jornada laboral, al principio o al final de la misma, permitiéndose la acumulación en jornadas completas, de acuerdo con la empresa.

Todas las licencias y permisos, deberán ser preavisados, salvo urgencias y debidamente justificados con posterioridad. Además, todos estos permisos serán disfrutados tanto por los matrimonios como para las parejas de hecho que así lo acrediten.

Art. 16.- Vacaciones

Las vacaciones se disfrutarán en el período comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre del año en curso, y su duración será la del mes completo (Julio y Agosto: 31 días; Septiembre: 30 días)

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, siempre y cuando ostenten idéntica categoría profesional y se intercambien el mes completo de vacaciones.

El calendario de disfrute de vacaciones dentro del primer trimestre del año, a fin de que las necesidades del servicio queden cubiertas

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.

Art. 18.- Incapacidad Transitoria

A los trabajadores que causen baja como consecuencia de Incapacidad Temporal, ya sea debido a enfermedad común, profesional, hospitalización o accidente laboral , se le abonará hasta el 100% de su salario real en la cantidad no cubierta por la Seguridad Social y desde el primer día.

Art. 19.- Reconocimiento Médico

Se realizará un reconocimiento médico anual por parte de la entidad que la empresa designe. El

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

Art. 20.- Promoción y ascensos

Las vacantes que se produzcan en la Empresa, se cubrirán siguiendo el procedimiento establecido en el Art. 28 del Convenio General del Sector.

Se entregará a primeros de cada año al representante de los trabajadores, una relación de todo el personal adscrito a su contrata indicando:

- Nombre
- Apellidos
- Categoría
- Fecha de antigüedad
- Tipo de contrato

Art. 21.- Retirada del Permiso de Conducir

En el supuesto de que un conductor realizando su cometido con un vehículo propiedad de la Empresa y cumpliendo funciones que le han sido encomendadas, le fuera retirado el permiso de conducir, la empresa le asignará un puesto similar o equivalente, respetándole la categoría y todos los emolumentos económicos que viniera percibiendo, hasta la entrega del permiso de conducir.

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 embriaguez u otra causa similar del propio conductor.

Art. 22.- Préstamos Reintegrables

La Empresa establecerá un fondo para la concesión de préstamos personales en la cuantía de 1.800 € para el conjunto de los trabajadores afectados por este convenio.

El personal con más de 1 año de antigüedad en la contrata podrá solicitar un anticipo reintegrable por un máximo de 600 €, no pudiendo solicitar otro hasta no tener totalmente reintegrado el primero. Estos préstamos devengarán el interés legal.

La concesión y la cuantía de cada préstamo se determinarán 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 un año.

Art. 23.- Prendas de Trabajo

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

ROPA DE VERANO (cada año)	ROPA DE INVIERNO (cada año)
- 1 pantalón de verano	- 1 pantalón de invierno
- 1 camisas de manga corta	- 1 camisa de manga larga

- 1 chaquetilla	- 1 jersey o forro polar
- 1 par de zapatos de verano	- 1 cazadora de tela
	- 1 anorak cada 2 años
	- 1 braga para el cuello
	- 1 chubasquero cada 2 años
	- 1 par de botas

Las fechas de entrega serán en verano, durante el mes de mayo y en invierno, durante el mes de octubre.

Los trabajadores estarán obligados a devolver las prendas deterioradas, para su reposición.

En caso, de rotura de alguna prenda, la misma será repuesta por la empresa.

A los trabajadores de nuevo ingreso se les entregarán dos camisas de manga corta y dos de manga larga, en lugar de una.

Art. 24.- Jubilación

Jubilación a los 64 años

De conformidad con el Real Decreto 1.194/1985 de 17 de julio, podrá solicitarse la jubilación a los 64 años, obligándose la Empresa, de convenio con el citado Real Decreto, a sustituir al trabajador que se jubile por otro trabajador en las condiciones previstas en la referida disposición.

Jubilación parcial anticipada

Como ratificación de lo dispuesto en el Art. 166 2º del R.D.Legislativo 1/1994 de 20 de junio, el Art. 12 6º del Estatuto de los Trabajadores y el RD. 1131/2002, para impulsar la celebración de contratos de relevo, se establece la posibilidad de que los trabajadores/as incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo opten por jubilarse a tiempo parcial a partir de los 60 años de edad y antes de alcanzar la edad de 65 años, concertando con la Empresa una reducción de su jornada de trabajo.

Art. 25.- Solución extrajudicial de conflictos

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y a la empresa incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de Madrid en su reglamento.

Todas las discrepancias que se produzcan en la aplicación o interpretación del presente Convenio Colectivo que no hayan podido ser 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. 26.- Delegado de Personal

Se estará a lo dispuesto en el R.D.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. 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 mensualmente, salvo notificación en contrario del trabajador.

Art. 28.- Excedencia

Los trabajadores con un año de servicio en la Empresa podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a cuatro meses e inferior a cinco años.

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

Si el trabajador no 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 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.29.- Convenio General del Sector

En lo no previsto en el presente acuerdo, 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 Convenio, entendiéndose derogados implícitamente aquellos artículos cuyo contenido se oponga a los establecidos en el Convenio.

INCREMENTO SALARIAL

AÑO 2008:

Las tables salariales de la anualidad del 2007, serán incrementadas por el IPC previsto por el Gobierno (2%) mas cinco décimas (0.5%).

Revisión salarial:

En caso de que el IPC a 31 de Diciembre de 2008, registrara un incremento superior a la previsión del Gobierno, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre la indicada cifra, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia. La tabla para llevar a cabo la revisión, si procede, será la tabla definitiva del año 2007.

AÑO 2009:

Las tablas salariales de la anualidad del 2008, serán incrementadas por el IPC previsto por el Gobierno (2%) mas cinco décimas (0.5%).

Revisión salarial:

En caso de que el IPC a 31 de Diciembre de 2009, registrara un incremento superior a la previsión del Gobierno, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre la indicada cifra, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia. La tabla para llevar a cabo la revisión, si procede, será la tabla definitiva del año 2008.

AÑO 2010:

Las tablas salariales de la anualidad del 2009, serán incrementadas por el IPC previsto por el Gobierno (2%) mas seis décimas (0.6%).

Revisión salarial:

En caso de que el IPC a 31 de Diciembre de 2010, registrara un incremento superior a la previsión del Gobierno, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre la indicada cifra, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia. La tabla para llevar a cabo la revisión, si procede, será la tabla definitiva del año 2009.

AÑO 2011:

Las tablas salariales de la anualidad del 2010, serán incrementadas por el IPC previsto por el Gobierno (2%) mas siete décimas (0.7%).

Revisión salarial:

En caso de que el IPC a 31 de Diciembre de 2011, registrara un incremento superior a la previsión del Gobierno, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre la indicada cifra, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia. La tabla para llevar a cabo la revisión, si procede, será la tabla definitiva del año 2010.