

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CESPA GESTION DE RESIDUOS, S.A. PARA LA PLANTA DE TRANSFERENCIA DE SAN SEBASTIÁN DE LOS REYES AÑOS 2009 - 2011

### CAPITULO I: NORMAS GENERALES

#### Art. 1.- PARTES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO COLECTIVO

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por la Empresa CESPA GESTION DE RESIDUOS, S.A., el Representante Legal de los Trabajadores de la PLANTA DE TRANSFERENCIA DE SAN SEBASTIÁN DE LOS REYES y la Federación Regional de Actividades Diversas de CC.OO.

#### Art. 2.- ÁMBITO FUNCIONAL, PERSONAL Y TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo será de aplicación exclusiva para los trabajadores que desarrollan su actividad laboral en la Planta de Transferencia de San Sebastián de los Reyes.

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

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su firma, excepto en los contenidos salariales que tendrán efecto a partir del día 1 de enero de 2009, terminando su vigencia el 31 de diciembre de 2011 (3 años).

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

#### Art. 4º.- ABSORCIÓN DE PERSONAL

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

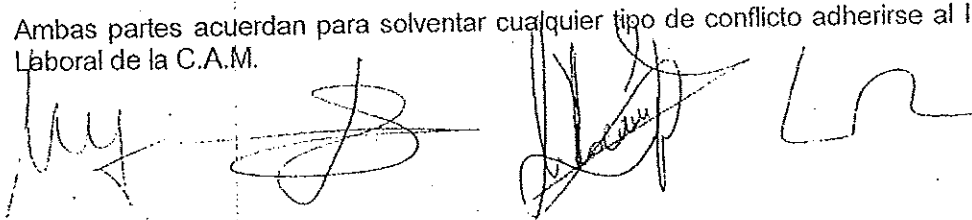
#### Art. 5º.- DERECHOS ADQUIRIDOS

Se respetarán todos los derechos adquiridos que, pactados individualmente o colectivamente, superen o no se recojan en el presente Convenio Colectivo.

#### Art. 6º.- COMISIÓN MIXTA PARITARIA

Estará compuesta por el Delegado de Personal y un Representante de la Empresa, conviniendo ambas partes en vigilar la aplicación e interpretación de la totalidad de las cláusulas de éste Convenio Colectivo.

Ambas partes acuerdan para solventar cualquier tipo de conflicto adherirse al Instituto Laboral de la C.A.M.



## CAPITULO II: RETRIBUCIONES

### Art. 7º. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Durante la vigencia del presente convenio, el régimen de retribuciones del personal estará integrado por los siguientes conceptos:

- a) Conceptos salariales:
  - Salario Base
  - Antigüedad
  
- b) Complementos de calidad o cantidad de trabajo
  - Prima por falta de accidente
  - Plus de actividad.
  - Plus de toxicidad.
  - Plus de Rotación de turnos
  
- c) Conceptos extrasalariales de carácter indemnizatorio.
  - Plus de transporte

La cuantía de los conceptos retributivos, será la que para cada una de las categorías figura seguidamente o en la tabla anexa al presente Convenio.

La nómina se abonará, el último día de cada mes o el inmediatamente anterior si este fuese sábado, domingo, festivo o víspera de festivo.

### Art. 8º.- SALARIO BASE

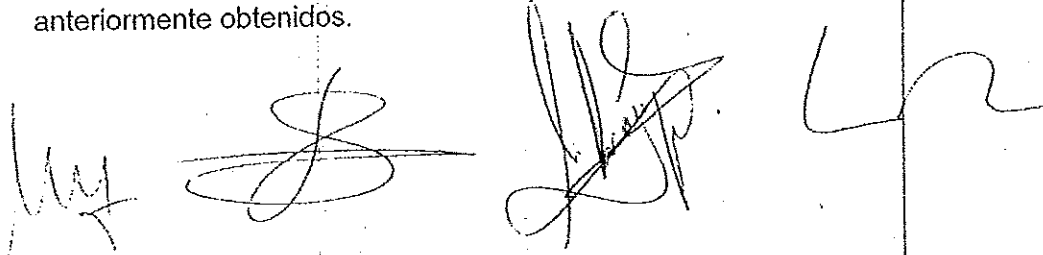
Será para cada categoría profesional el que figura en la tabla salarial anexa (12 meses).

### Art. 9º.- ANTIGÜEDAD

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

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

El trabajador que cese definitivamente en la Empresa y posteriormente ingrese de nuevo en la misma, sólo tendrá derecho a que se compute la antigüedad a partir de la fecha de éste nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.



El complemento de antigüedad se percibirá en las pagas mensuales (12), y en las extraordinarias (3), y se devengará a partir del día 1 del mes siguiente a aquel en que se cumplan los periodos.

#### Art. 10.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

El personal cobrará pagas extraordinarias de Beneficios, Julio y Navidad (tres pagas), que se abonarán respectivamente los días 15 de los meses de Marzo, Julio y Diciembre, o el día hábil anterior si cayesen en festivo. Su importe se especifica en la tabla anexa.

#### Art. 11º.- TOXICIDAD

El importe mensual del plus será el que figura en tabla anexa a éste documento.

#### Art. 12º.- PLUS DE ROTACIÓN DE TURNOS

El importe mensual del plus será para categoría, el que figura en tabla anexa a éste documento (12 meses)

#### Art. 13º.- PRIMA POR SERVICIO

Semanalmente se realizarán 24 viajes de la planta al vertedero, abonándose el viaje extra a partir del 25º a 18,40 €, incluido este

Estas cantidades para los años posteriores, se incrementara lo mismo que lo hagan las tablas salariales para cada año de vigencia.

En los días festivos en que se trabaje u se pague como "festivo" no se computara servicios a efectos de "prima de servicios" hasta un mínimo de 4 servicios los adicionales a estos si se computaran.

En otros servicios (viajes a taller a llevar camión averiado o a vertedero, a descargar cajas ) la valoración será de un servicio cada hora y veinte minutos.

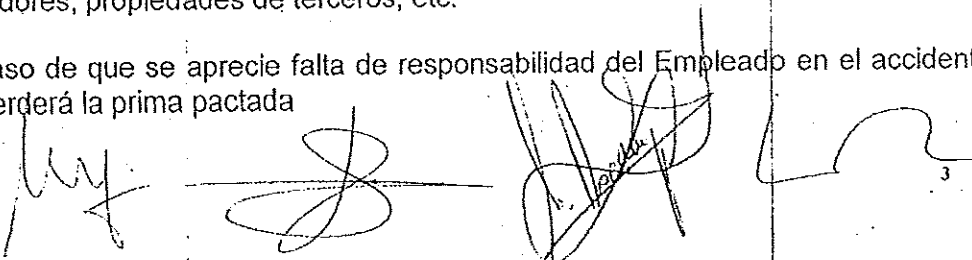
#### Art. 14º.- PRIMA POR FALTA DE ACCIDENTE

Los conductores-1ª que no tengan ningún parte de accidente en el transcurso del mes, obtendrán una prima mensual por la cantidad de 55,54 €

En el caso de que tuviese dos partes de accidente en un mes, al mes siguiente, aunque no tuviese ninguno, la prima quedaría reducida a la mitad.

Se entiende por parte de accidente no sólo los dados a la compañía de seguros por daños ocasionados contra vehículos, sino también los daños ocasionados a contenedores, propiedades de terceros, etc.

En el caso de que se aprecie falta de responsabilidad del Empleado en el accidente no se perderá la prima pactada



#### Art. 15º.-PLUSES DE TRANSPORTE.

El importe mensual de éste plus extrasalarial de carácter indemnizatorio serán el que figura en la tabla anexa a éste documento (12 meses).

#### Art. 16º.- COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD

Los empleados que realicen el turno mensual de servicio nocturno, percibirán un complemento de nocturnidad del 25% de la prorrata mensual del sueldo base mensual.

#### Art. 17º.- PLUS DE ACTIVIDAD Y PLUS FESTIVO.

El importe mensual del plus de actividad será el que figura en la tabla anexa a éste documento para cada una de las categorías. (12 meses).

Cuando los servicios tengan que prestarse en domingo o en el día de descanso semanal equivalente, será opción del trabajador demandar descanso compensatorio en otra fecha o, en su defecto, percibirá por todos los conceptos 152,66 € Estas cantidades para los años posteriores, se incrementara lo mismo que lo hagan las tablas salariales para cada año de vigencia.

El plus festivo, que se cobrará independientemente de que se trabajen, para cada una de las categorías, será el resultado de multiplicar el precio del festivo 152,66 € por quince festivos y dividirlo entre doce mensualidades. Estas cantidades para los años posteriores, se incrementara lo mismo que lo hagan las tablas salariales para cada año de vigencia.

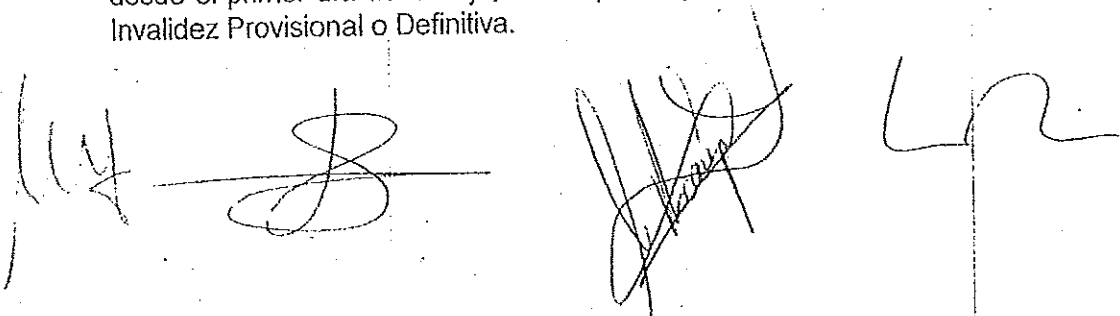
Los festivos oficiales serán los correspondientes a 12 fiestas nacionales, 2 locales y la festividad de San Martín de Porres.

#### Art. 18º.- ANTICIPOS

Todo empleado tendrá derecho a solicitar un anticipo a cuenta de sus emolumentos de hasta 500 € los días 15 y 25 de cada mes.

#### Art. 19º.- PRESTACIÓN COMPLEMENTARIA POR IT

En caso de baja por enfermedad común o profesional, o accidente de trabajo, se abonará el 100% de los conceptos retributivos a todo trabajador en situación de I.T., desde el primer día de la baja, hasta que se produzca el alta o se pase a situación de Invalidez Provisional o Definitiva.



## Art. 20º.- PREMIO POR JUBILACIÓN

### 20.1. Premio por jubilación

El Trabajador que con más de 10 años de antigüedad opte por la jubilación antes de cumplir los 65 años de edad, percibirá de la Empresa que en esa fecha sea adjudicataria las siguientes indemnizaciones:

- 12 mensualidades si la jubilación se produce faltando al trabajador 5 años para cumplir la edad indicada.
- 10 mensualidades a falta de 4 años.
- 8 mensualidades a falta de 3 años.
- 6 mensualidades a falta de 2 años.
- 4 mensualidades a falta de 1 año.

El importe de las mensualidades será la suma del salario base, plus de convenio, complemento personal 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.

### 20.2. Jubilación a los 64 años

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

### 20.3. Jubilación parcial

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

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



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

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

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

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

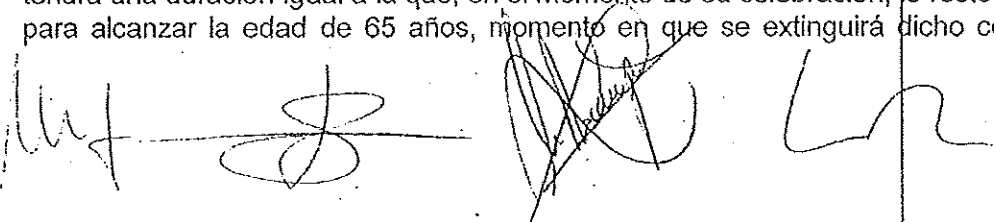
No obstante lo anterior, el trabajador/a relevista tendrá derecho a pasar a indefinido siempre y cuando se encuentre en alguna de las tres circunstancias siguientes:

1. Cuando se produzca la jubilación total del jubilado/a parcialmente, siempre que el trabajador relevista lleve al menos tres años con el citado contrato de relevo.
2. Cuando el jubilado/a parcialmente cause baja en la empresa por causas ajenas a su voluntad, siempre que el trabajador relevista lleve al menos un año con el citado contrato de relevo.
3. Cuando el jubilado/a parcialmente cause baja en la empresa por despido declarado improcedente y no se procediera a su readmisión.

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

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

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



trabajo, debiendo pasar de modo forzoso dicho trabajador/a a la situación de jubilación total.

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

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

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

Las indemnizaciones y derechos concedidos en el vigente convenio colectivo para los casos en los que se produzca, muerte, incapacidad laboral permanente absoluta o gran invalidez, les serán reconocidos en su integridad a los trabajadores jubilados parcialmente, únicamente en el caso en que la baja médica, que hubiese sido el origen de dichas contingencias, o el fallecimiento, se produzcan en los meses en los que el trabajador/a estuviese prestando sus servicios profesionales para la empresa.

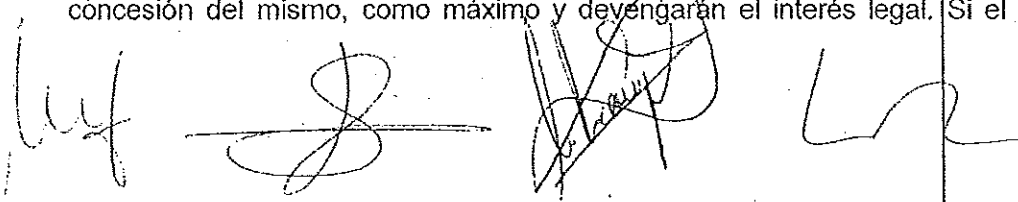
Los trabajadores jubilados parcial y anticipadamente no tendrán derecho a lo estipulado en los artículos de prestaciones sociales y anticipos quincenales y reintegrables, y recibirán la misma cantidad de ropa que los trabajadores contratados para sustitución de vacaciones.

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

#### Art. 21º.- PRESTAMOS

Se constituye una bolsa de 12.000 € para préstamos personales, con un límite máximo de concesión por trabajador de 2.000 €. La Comisión Paritaria juzgará la concesión de los mismos y una vez agotado el fondo, no se concederán nuevos préstamos hasta que no exista metálico suficiente para acceder a su concesión.

La amortización de los préstamos se hará durante las 14 pagas posteriores a la concesión del mismo, como máximo y devengarán el interés legal. Si el tiempo que



resta para la finalización del contrato con la CAM es inferior a 14 meses, el período de amortización será como máximo igual al tiempo que reste del contrato.

### CAPITULO III: TIEMPO DE TRABAJO

#### **Art. 22º.- JORNADA DE TRABAJO**

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales para el 2009 y 38 a partir del 1 de Enero de 2010, en turnos rotativos de 5 días por semana, siendo la jornada diaria de 8 horas durante 4 días, y el día anterior a la libranza de 6 horas de jornada.

Los descansos entre jornadas tendrán una duración mínima de 12 horas, tanto en la residencia como fuera de ella.

Se establece una pausa diaria de 30 minutos que se computará como tiempo efectivo de trabajo.

El descanso semanal mínimo será de 36 horas como mínimo y deberá tener lugar como regla general sábado y domingo.

#### **Art. 23º.- CALENDARIO LABORAL**

El calendario anual que establezca la distribución anual de los días de trabajo festivos, descansos semanales y vacaciones será elaborado con conocimiento del Delegado de Personal y expuesto en el tablón de anuncios del centro de trabajo.

Para todo el personal, los festivos serán los correspondientes al Municipio de Madrid Capital.

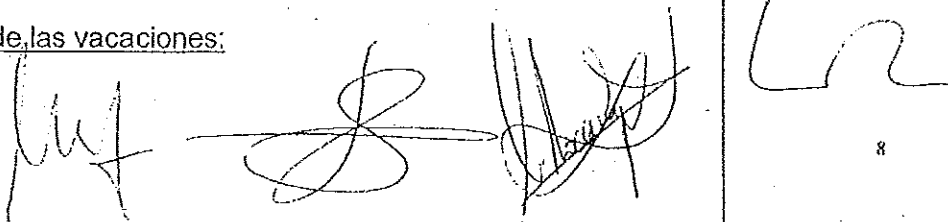
#### **Art. 24º.- VACACIONES**

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

Si la situación de I.T. es derivada de accidente laboral, enfermedad profesional o enfermedad común, se procederá al nuevo señalamiento por acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la de disfrute del permiso que le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Retribución de las vacaciones:



- Para conductores, operadores basculitas, peones y jefe de equipo: será equivalente a un mes de los conceptos de la tabla salarial adjunta, más antigüedad.

#### Art. 25º.- SERVICIO NOCTURNO

El horario nocturno será de 23:00 horas a las 7:00 horas, siendo el turno rotativo para cada empleado.

#### Art. 26º.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

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

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

- Por matrimonio del trabajador, 15 días naturales.
- Por matrimonio de hijos, padres o hermanos, 1 día si es dentro de la misma provincia, y 2 si se celebrara fuera de la provincia.
- Por fallecimiento de tíos y sobrinos consanguíneos, 1 día si es dentro de la provincia, y 2 si ocurriese fuera de la provincia.
- Por fallecimiento de padres, suegros, hermanos e hijos, 3 días. En caso de ocurrir fuera de la provincia, 4 días.
- En caso de enfermedad grave, hospitalización, fallecimiento de familiares y intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, 2 días. Si el trabajador tuviera que desplazarse fuera de la provincia se concederían 4 días.
- Para consulta médica ordenada por el facultativo de la Seguridad Social, el tiempo necesario, con posterior justificante.
- Para cumplimiento de un deber de carácter público y personal, el tiempo necesario.
- Traslado de domicilio habitual, 2 días.
- Por nacimiento o adopción de un hijo, 3 días, de los cuales a menos 2 serán laborables. Serán ampliables en dos días más si el parto presentase especiales complicaciones.
- Por concurrir a exámenes, los días necesarios, aportando el oportuno justificante del centro.



- Para la renovación del carnet de conducir, 1 día.
- Todos los trabajadores dispondrán de las horas necesarias para asistir a médicos especialistas con menores hasta 6 años.

Todos estos permisos serán disfrutados tanto por los matrimonios como por las parejas de hecho (aportar certificado que acredite su inscripción en el registro de uniones de hecho de la CAM, durante al menos 2 años).

Todos los trabajadores que lo soliciten tendrán derecho a disfrutar de 6 días retribuidos para asuntos personales. El disfrute de este permiso retribuido queda condicionado a:

- solicitarlo con una antelación de 72 horas
- no pueden ser disfrutados más que por un solo trabajador de cada categoría a la vez
- cada semestre solo se podrán disfrutar 3 días por trabajador

Para el año 2009, los Peones y operadores basculistas sólo podrán disfrutar 2 días de asuntos personales.

#### CAPITULO IV: OTROS DERECHOS

##### **Art. 27.- INDEMNIZACIÓN POR INVALIDEZ O MUERTE**

La Empresa posee debidamente formalizado un seguro de accidente, complementario al Régimen de la Seguridad Social, que asegura el pago de la cantidad de 23.000 € en caso de muerte y 31.000 € en caso de incapacidad permanente.

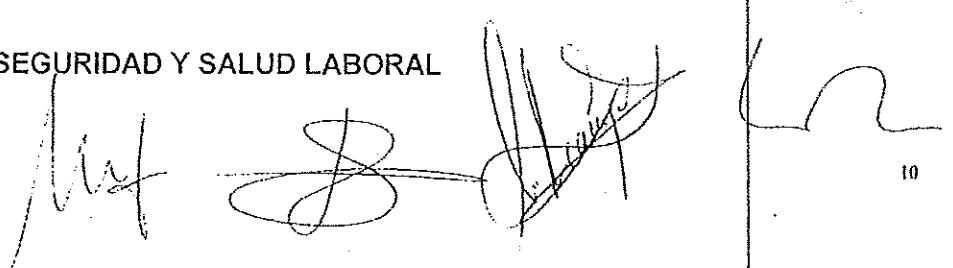
##### **Art. 28.- ACCIÓN SINDICAL**

El Delegado de Personal dispondrá para el cumplimiento de sus funciones sindicales de un crédito horario de 40 horas mensuales, retribuidas sin pérdida de los conceptos salariales.

La utilización de estas horas requerirá la previa comunicación a la Empresa con 48 horas de antelación, o el tiempo imprescindible en caso de urgencia probada.

El Delegado de Personal será informado de los contratos de trabajo en la forma dispuesta en la Ley, y asimismo estará presente en la firma de los finiquitos.

##### **Art. 29.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**



La Empresa efectuará, con cargo a la misma, un reconocimiento médico anual a cada uno de sus trabajadores a través de la entidad aseguradora de accidentes de trabajo correspondiente, realizándose el mismo dentro de la jornada de trabajo. El resultado del reconocimiento se entregará al trabajador en sobre cerrado a su nombre.

Dicho reconocimiento se realizará en dos turnos para posibilitar el cambio de turno del personal que esté prestando servicio en el turno de noche

#### Art. 30º.- DEFENSA JURÍDICA

La Empresa se compromete a realizar la defensa jurídica del conductor o conductores por causa de accidentes ocurridos al servicio de la Empresa, y de las multas de tráfico excepto las debidas a imprudencia del conductor.

Los accidentes "in itinere" entran dentro de este apartado, aunque el trabajador utilizara el vehículo de su propiedad.

#### Art. 31º.- INVALIDEZ

La Empresa tratará de acoplar a los Trabajadores fijos de plantilla que padezcan una invalidez permanente que les impida realizar su trabajo habitual, en otros puestos de trabajo de la Empresa, cuyas funciones puedan realizar sin menoscabo. En caso de que se produzca, la Comisión Paritaria estudiará su acoplamiento a otro puesto para el que pueda estar capacitado, siempre y cuando exista vacante.

#### Art. 32º.- RETIRADA CARNET DE CONDUCIR

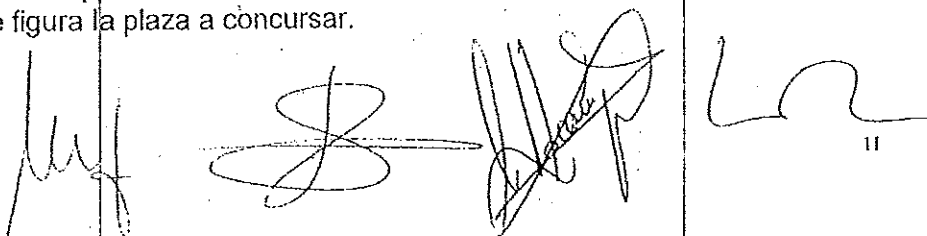
Los conductores que como consecuencia de conducir un vehículo de la Empresa por orden y cuenta de la misma, les sea retirado el carnet de conducir, siempre que no medie embriaguez o imprudencia, serán acoplados durante ese tiempo a otro trabajo en alguno de los servicios de la Empresa, continuando percibiendo el salario correspondiente a su categoría.

#### Art. 33º.- PROMOCIÓN Y ASCENSOS

Los puestos o tareas que impliquen mando o especial confianza serán de libre designación y revocación por parte de la Empresa.

Para concursar a la plaza de Conductor se realizara un tribunal examinador compuesto por la empresa y la representación de los trabajadores y se realizara de la siguiente manera:

Podrá concursar el personal incluido en la categoría inmediatamente inferior de la escala en que figura la plaza a concursar.



11

El personal deberá contar con una antigüedad mínima de un año en la escala de la profesión correspondiente a la plaza que se concurra.

### 3º. Concurso de provisión de vacantes.

Las pruebas de ascenso a provisión de vacantes serán:

- De conocimientos teórico-profesionales.
- De conocimientos práctico-profesionales.
- De méritos profesionales.

Los conocimientos teórico-profesionales vendrán establecidos por un temario desarrollado, con los contenidos del área motivo de evaluación o en su defecto de epígrafes y bibliografía relacionada, estableciendo así un correcto criterio de calificación. Dicha documentación se entregará con suficiente antelación al personal. Su resultado tendrá un valor máximo de 35 puntos en la calificación total.

Los conocimientos práctico-profesionales comprenderán unas pruebas al efecto, cuyo valor máximo será de 45 puntos de calificación total.

El valor de los méritos profesionales se desglosará de acuerdo con los criterios siguientes:

#### A) MERITOS DE ANTIGÜEDAD:

- a) Se establece un sistema de puntuación por cada año de permanencia en la categoría inmediata inferior de 1 punto, siempre que no exista ninguna falta muy grave en el expediente personal del aspirante.
- b) Por cada año de permanencia en otras categorías profesionales dentro de la empresa, distintas de la inmediatamente inferior, puntuará 0,5 puntos en idénticas condiciones de disciplina a las del párrafo anterior.

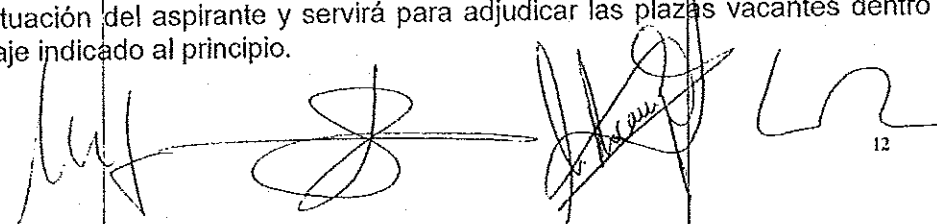
El máximo de puntos para ambos apartados será de 20 puntos.

#### B) MÉRITOS PROFESIONALES:

El encargado realizará un informe con una valoración profesional del aspirante, teniendo en cuenta los dos criterios siguientes:

- El grado de experiencia, con un valor de 0 a 10 puntos.
- Aptitudes para el cargo, de 0 a 10 puntos.

El resultado final de la suma de todas las valoraciones indicadas, dividido entre tres, dará la puntuación del aspirante y servirá para adjudicar las plazas vacantes dentro del porcentaje indicado al principio.



### Art. 34,- ROPA DE TRABAJO

Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo al ingreso en la Empresa será provisto de dos uniformes, uno de verano y otro de invierno, que serán renovados cada año en estas fechas que se indican y con las siguientes prendas:

#### PERSONAL DE PLANTA (PEON Y OPERADOR)

Uniforme de verano (mayo): - 2 pantalones  
- 2 camisas  
- 1 par de zapatos

Uniforme de invierno (octubre): - 2 pantalones  
- 2 camisas  
- 1 chaqueta  
- 1 forro polar  
- 1 par de botas  
- 1 gorra con orejeras  
- los guantes necesarios

Alternativamente cada año, se les entregará o 1 chaquetón o 1 momo térmico

#### CONDUCTORES

Uniforme de verano (mayo): - 2 pantalones  
- 2 camisas  
- 1 par de zapatos

Uniforme de invierno (octubre): - 2 pantalones  
- 2 camisas  
- 1 chaleco  
- 1 jersey  
- 1 cazadora  
- 1 par de botas  
- 1 gorra con orejeras  
- los guantes necesarios

Las botas de agua, los guantes y los trajes de agua, se entregarán cuando se necesiten previa entrega del material deteriorado.

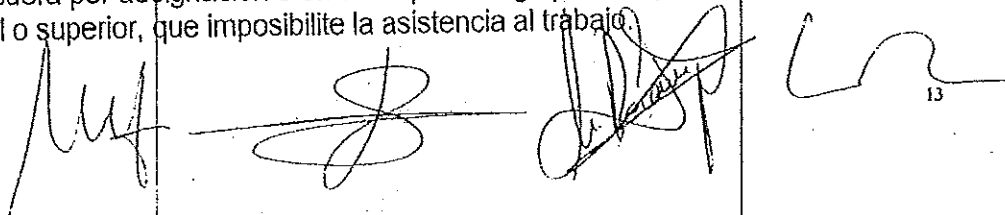
El reto de prendas, se repondrán cuando, a consecuencia del trabajo, se rompan o deterioren, previa entrega de las usadas.

### Art. 35,- EXCEDENCIA

#### 1.- Forzosas

En ésta se suspende el contrato de trabajo y se exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, sin embargo, dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. La readmisión una vez finalizado la excedencia será inmediata a petición del trabajador.

Se concederá por designación o elección para cargo público, político, sindical de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo.



El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público, político, sindical de ámbito provincial o superior.

La Empresa cubrirá esta vacante, con contrato de interinidad, por el mismo tiempo que dure la excedencia y con personal ajeno.

## 2. - Voluntaria

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

La Empresa una vez finalizada la excedencia del trabajador ya sea forzosa o voluntaria, estará obligada a la readmisión del trabajador/a, en su habitual puesto, turno y horario de trabajo, dentro del mes siguiente a la finalización de la misma. En caso de la no incorporación del trabajador/a al puesto de trabajo en los términos establecidos anteriormente, el trabajador/a que esté sustituyendo al de la excedencia, adquirirá la condición de fijo indefinido en el centro de trabajo, en la categoría de Peón.

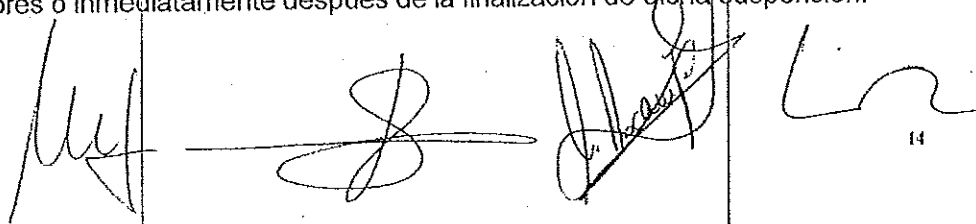
## Artículo 36º. – EMBARAZO, LACTANCIA Y MATERNIDAD.

En lo referente a embarazo, lactancia y maternidad se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en estas materias en cada momento.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45 1 d) del vigente Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días interrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados: no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el artículo 48.4 del vigente Estatuto de los Trabajadores sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del vigente Estatuto de los Trabajadores o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.



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

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

En cualquier caso la posible concesión del permiso de paternidad mencionado queda condicionado también a la legislación vigente aplicable y existente en cada momento.

### Artículo 37. - Maternidad

#### A) Excedencia maternal y para atención de familiares:

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, que podrá ser de forma fraccionada, tanto cuando sea por naturaleza, como por adopción, o en el supuesto 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 periodo de excedencia, de duración no superior a tres años los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos.

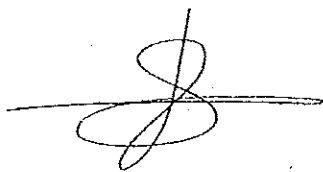
La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombre y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores del centro de trabajo generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

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

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

La Empresa una vez finalizada la excedencia del trabajador/a ya sea maternal o para la atención de familiares, estará obligada a la readmisión del trabajador/a en el mismo puesto de trabajo que hubiera tenido.

A los efectos previsto en el presente Convenio, la figura del Cónyuge se entenderá sustituida por la persona con la que el trabajador/a conviva de modo marital y estable y así lo haya acreditado a la Empresa con anterioridad al hecho causante mediante la documentación pertinente.



B) Suspensión y Lactancia:

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas, que se disfrutarán de forma interrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se disfrutará a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada o interrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad, la reincorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o provisional, de menores de hasta 6 años, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas interrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador. Igual duración será para el acogimiento de mayores de 6 años, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos.

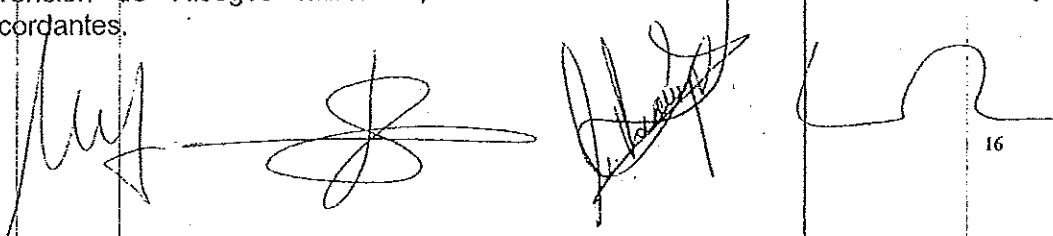
Los trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de 12 meses, tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad salvaguardando todos sus derechos, a elección de la trabajadora. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en caso de que ambos trabajen.

Se reconoce a las/los trabajadoras/as el derecho a sustituir dicha licencia por una licencia retribuida única de 20 días naturales continuados con el mismo fin, que se disfrutarán a continuación del periodo de descanso por maternidad. En tal caso, no podrán utilizar el derecho de ausencia diaria durante la jornada, ni reducir la misma en el periodo de lactancia del hijo menor.

C) Reducción de jornada por cuidado de menores:

Los trabajadores/as tendrán derecho a ver reducida su jornada entre un mínimo del 1/8 y un máximo del 75%. En cualquier caso, la jornada resultante será a elección del trabajador/a. Igualmente se respetarán aquellos pactos individuales que se lleven a cabo entre trabajador/a y empresa en cuanto a las reducciones por debajo de Convenio Colectivo. En todo caso la reducción de jornada conllevará la reducción proporcionada del salario.

En lo no previsto en los apartados anteriores se aplicará lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como en las normas de desarrollo y concordantes.

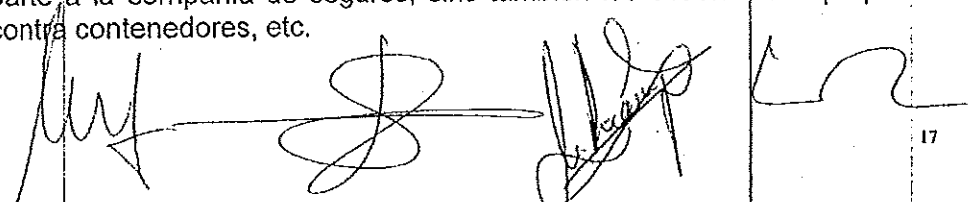


## REGLAMENTO DE RÉGIMEN INTERIOR

Todo Empleado vendrá obligado a actuar con la diligencia propia de un profesional en todo lo relacionado con las obligaciones de su categoría, actividad y puesto con que figura en la Empresa. Entre sus obligaciones específicas se enumeran a continuación las siguientes sin que tal relación tenga carácter exhaustivo:

### **OBLIGACIONES DE LOS CONDUCTORES**

1. Por ser ésta una Empresa de servicio público, deberán comportarse correctamente con el cliente en todo momento.
2. Deberán mantener en perfecto estado de higiene la cabina del camión, así como no tirar papeles, basuras, etc., en todo el recinto de la base.
3. Es rigurosamente obligatorio efectuar los vertidos en el lugar que indique la Central.
4. Verificar cada día los niveles de aceite del motor, aceite hidráulico, agua del radiador, estado de las cubiertas, etc., tanto del vehículo que normalmente tienen asignado como de cualquier otro que por necesidades del servicio se le hubiera asignado, comunicando al Jefe de Taller o a la persona que lo sustituye cualquier anomalía que hubiese en este sentido.
5. Cumplimentar un PARTE DIARIO DE TRABAJO según modelo que establezca la empresa, especificando:
  - a) Número de aviso, nombre del cliente, lugar donde se realiza el servicio indicando nombre y nº. de la calle, nº. de contenedor, nombre del vertedero, así como el importe del servicio si éste hubiera sido cobrado.
  - b) Adjuntar todos los comprobantes de servicio debidamente firmados por el cliente, tanto las Llevadas, Cambios o Retiradas, salvo permiso contrario de la Central, indicando hora de ejecución.
  - c) Adjuntar vales de los distintos vertederos en que se hayan realizado los vertidos.
  - d) Adjuntar los vales especiales en los que es obligatorio indicar el punto donde se recogen contenedores vacíos (Nave, Vertedero, etc.).
  - e) Los golpes o accidentes habidos en la jornada, en el que se haga constar no sólo los daños ocasionados a contrarios, de los que es necesario dar parte a la compañía de seguros, sino también los ocasionados propiamente contra contenedores, etc.



Si no lo reflejara en el citado PARTE DIARIO DE TRABAJO en tiempo y forma, el Empleado que así obrase se hará responsable de los daños y gastos ocasionados por el accidente.

Es imprescindible detallar al máximo y con la mayor claridad todos los datos precisos para realizar el parte de siniestro.

6. Si un Empleado, por haberse averiado la emisora, o por alguna otra causa justificada, tuviera que llamar por teléfono a la Central, para poder cobrar la llamada deberá especificarlo en el parte de dicho día, indicando el importe. No se abonará cantidad alguna si diariamente no se especifica lo que se ha gastado por este concepto.

7. Sujetar la lona debidamente en la parte superior de la cabina, extendiéndola sobre el contenedor, una vez cargado éste sobre el camión. En el caso de que un contenedor no se deba transportar, a juicio del Empleado, por estar excesivamente cargado, avisará a la Central e irá a verlo el Encargado General, quien tomará la decisión oportuna responsabilizándose de ello.

8. Toda avería que se produzca en el camión deberá ser comunicada por el Empleado a la Central en el mismo momento en que ésta tenga lugar, y colaborar en su reparación. La omisión de dicha obligación o el retraso en el cumplimiento de la misma que no esté perfectamente justificada se consideraría como falta grave.

En el caso de averías en ruta, pinchazos, etc., deberán ayudar al mecánico que sea enviado en la reparación de dichas averías.

9. Deberán efectuar las maniobras necesarias para depositar el contenedor en el sitio adecuado, así como enganchar y desenganchar éste del equipo del camión.

10. Cobrar los servicios que así se les indique desde la Central, teniendo por ello, la remuneración que se acuerde en el Convenio.

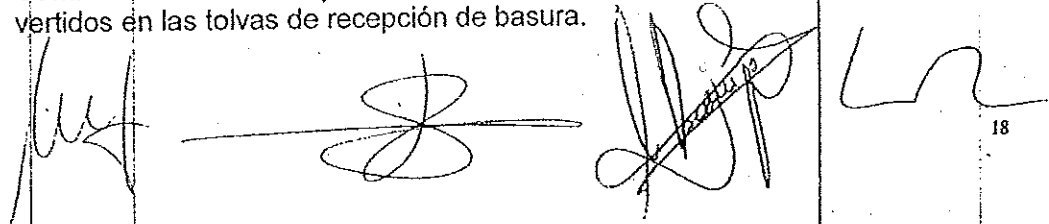
11. Llevar todos los días, al finalizar la jornada, el camión a la Nave, depositándolo en el sitio que se le asigne.

12. Asimismo, le será aplicable a cada uno de los empleados otras obligaciones que se deduzcan o se deriven claramente de las obligaciones anteriormente enumeradas.

13. Obligación de engrasar camiones cuando lo indique el Jefe de Equipo.

#### FUNCIONES DEL OPERADOR BASCULISTA

1. Controlar las entradas y salidas de vehículos, realizar su pesaje y ordenar los vertidos en las tolvas de recepción de basura.



2. Ordenar el transporte de la basura desde la planta al vertedero.
3. Controlar y confeccionar los partes de presencia del personal.
4. Efectuar los partes de entradas y salidas de vehículos.
5. Enganchar, con ayuda de un peón, los contenedores sobre las tolvas de recepción.
6. Solucionar, con ayuda de un peón, los atascos que se produzcan en las tolvas.
7. Avisar inmediatamente al supervisor de cualquier anomalía que el no pudiera solucionar.
8. Controlar el estado de limpieza del recinto y de sus instalaciones, dando órdenes para su perfecto estado de limpieza y conservación.
9. Respetar las normas de seguridad e higiene establecidas y colaborar en la extinción de incendios, accidentes laborales, etc.
10. Consultar y poner en conocimiento del supervisor cualquier duda o problema que se presente y no pueda resolver.
11. En caso de coincidencia durante la jornada de trabajo de 2 operadores, uno de ellos vendrá obligado a realizar funciones de peón.

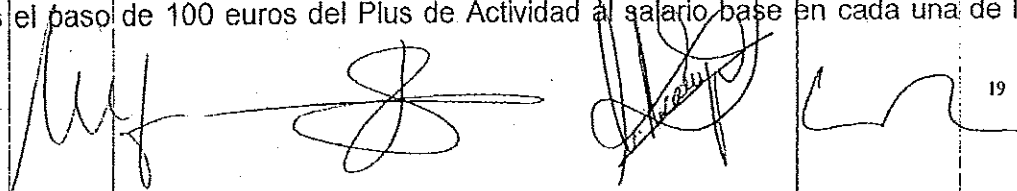
#### **FUNCIONES DEL PEÓN**

1. Efectuar la limpieza general de la planta y de sus instalaciones, obedeciendo órdenes del peón encargado.
2. Enganchar los contenedores sobre las tolvas.
3. Mantenimiento de la jardinería.
4. Posicionar la lona y cuerdas de cierre de los contenedores.
5. Respetar las normas de seguridad e higiene establecidas y colaborar en la extinción de incendios, accidentes laborales, etc.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.**

#### **INCREMENTO SALARIAL**

Para el año 2009: La subida salarial será el IPC real de este año en el exceso del 0%, más el paso de 100 euros del Plus de Actividad al salario base en cada una de las



categorias. Para ello se procederá multiplicando dichos 100 € por 12 meses, dividiendo la cantidad resultante entre 15.

Para el año 2010: La subida salarial será el IPC real de este año en el exceso del 0%, mas el paso de 100 euros del Plus de Actividad al salario base en cada una de las categorias. Para ello se procederá multiplicando dichos 100 € por 12 meses, dividiendo la cantidad resultante entre 15.

Para el año 2011: La subida salarial será el IPC real de este año en el exceso del 0%, mas el paso de 100 euros del Plus de Actividad al salario base en cada una de las categorias. Para ello se procederá multiplicando dichos 100 € por 12 meses, dividiendo la cantidad resultante entre 15.

#### **CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL**

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

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.**

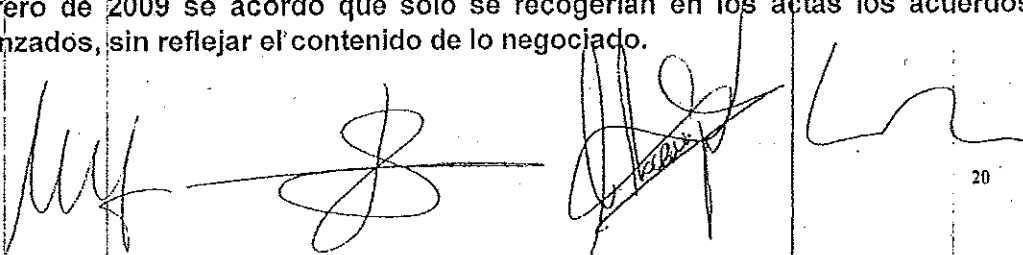
En todo lo no dispuesto en el presente Acuerdo los empleados se regirán por su contrato individual y el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, tratamiento y eliminación de residuos y Limpieza y conservación del Alcantarillado, publicado en el B.O.E. del 7/3/96.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.**

LAS PARTES NEGOCIADORAS DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA PLANTA DE TRANSFERENCIA DE SAN SEBASTIAN DE LOS REYES DE LA EMPRESA CESPA, GR PARA LOS AÑOS 2009-2011.

#### **CERTIFICAN:**

Que en el acta de la primera reunión de dicho convenio, celebrada el día 27 de Febrero de 2009 se acordó que solo se recogerían en los actas los acuerdos alcanzados, sin reflejar el contenido de lo negociado.



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

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

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

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL FINAL.

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

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

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

