

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CESPA GESTION DE RESIDUOS, S.A.  
PARA SUS CENTROS DE TRABAJO EN EL VERTEDERO DE COLMENAR VIEJO Y  
PLANTAS MÓVILES DE TRANSFERENCIA EN LOZOYUELA Y EL MOLAR PARA  
LOS AÑOS 2010-2011.**

**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 del VERTEDERO DE COLMENAR VIEJO Y DE LAS PLANTAS MÓVILES DE TRANSFERENCIA DE LOZOYUELA Y EL MOLAR y la Federación de Servicios Públicos de UGT.

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

El presente Convenio Colectivo será de aplicación exclusiva para los trabajadores de CESPA GESTION DE RESIDUOS, S.A. en el vertedero de Colmenar Viejo y en las plantas móviles de transferencia de Lozoyuela y El Molar.

**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 2010, y finalizará su vigencia el día 31 de Diciembre de 2011.

El presente Convenio Colectivo quedará denunciado automáticamente al final de su vigencia, estando en vigor en cualquier caso, durante la negociación de uno nuevo y hasta la firma definitiva del mismo.

**Art. 4.- SUBROGACION DE PERSONAL**

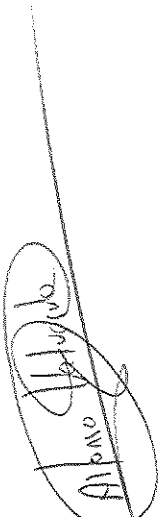
Al término de la concesión de una contrata, los trabajadores de la misma que estuviesen fijos o por contrato entrarán a la nueva contrata respetándoseles todos sus derechos y obligaciones.

**Art. 5.- DERECHOS ADQUIRIDOS**

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

**Art. 6.- COMISIÓN MIXTA PARITARIA**

Estará compuesta por el Delegado de Personal y un Representante de la Empresa. La función de la Comisión Mixta Paritaria será la interpretación del texto articulado del Convenio. Se reunirá cuando alguna de las partes lo solicite en el plazo de 48 horas, levantándose acta de la reunión y haciendo constar el lugar, fecha y hora de la reunión, así como el orden del día.



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

## Art. 7.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, 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

- Plus tóxico, penoso y peligroso
- Plus de Rotación de turnos
- Incentivos
- Plus de jefatura
- Plus de polivalencia
- Plus de nocturnidad


### c) Conceptos extrasalariales de carácter indemnizatorio

- Plus Transporte
- Plus conservación de vestuario



La nómina se abonará, mediante transferencia bancaria, antes del último día hábil del mes.

## Art. 8.- SALARIO BASE



Será para cada categoría profesional el que figura en tabla salarial anexa (11 meses)

## Art. 9.- ANTIGÜEDAD

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

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

El importe de cada bienio o quinquenio comenzará a devengarse a partir del primer día del mes siguiente en que se cumplan.

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

Este complemento se abonará por día natural, así como en las Pagas Extraordinarias (30 días en cada una) y en los Beneficios (15 días).

#### **Art. 10,- PAGAS EXTRAORDINARIAS**

**10.1. Denominación e importe:** Se establecen tres pagas extraordinarias al año, que se denominan de verano, Navidad y Beneficios. El importe bruto de cada una de ellas será el que se indica en la tabla salarial anexa.

#### **10.2. Fechas de pago:**

- La Paga Extraordinaria de Verano se hará efectiva el día 15 del mes de Julio, o el día hábil anterior si coincidiese dicha fecha con festivo.
- La Paga Extraordinaria de Navidad se hará efectiva el día 15 de Diciembre, o el día hábil anterior si coincidiese dicha fecha con festivo.
- La Paga Extraordinaria de Beneficios se hará efectiva el día 15 de Marzo del año siguiente a su devengo, o el día hábil anterior si coincidiese dicha fecha con festivo.

**10.3. Devengo:** Las Pagas Extraordinarias se devengarán por el tiempo de trabajo en los periodos que a continuación se indican:

- Paga Extra de Verano: Del 1 de Enero al 30 de Junio
- Paga Extra de Navidad: Del 1 de Julio al 31 de Diciembre
- Paga Extra de Beneficios: Del 1 de Enero al 31 de Diciembre

#### **Art. 11,- TÓXICO, PENOSO Y PELIGROSO**

El importe mensual del plus será el 20% del salario base para cada categoría (11 meses)

#### **Art. 12,- PLUS DE ROTACIÓN DE TURNOS**

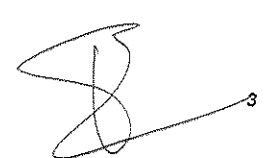
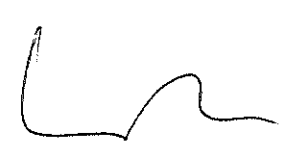
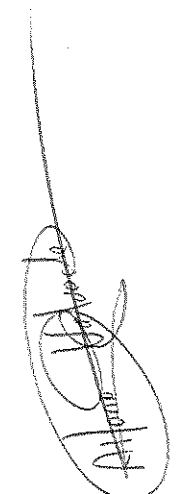
El importe mensual del plus será el que figura en la tabla salarial anexa (11 meses)

#### **Art. 13,- INCENTIVOS**

El importe mensual del plus será el que figura en la tabla salarial anexa (11 meses)

#### **Art. 14,- PLUS TRANSPORTE Y CONSERVACION DEL VESTUARIO**

El importe mensual de los pluses será el que figura en la tabla salarial anexa (11 meses).



### Art. 15.- PLUS DE JEFATURA Y POLIVALENCIA

El importe mensual de los pluses será el que figura en la tabla salarial anexa (11 meses)

### Art. 16.- PLUS DE NOCTURNIDAD

Se establece este plus para aquellos trabajadores que realicen su jornada entre las 21:00 y las 6:00 de la mañana. Se abonará en la cuantía correspondiente al 25% del salario base para cada categoría.

### Art. 17.- PAGA DE VACACIONES

Se abonará en el mes de disfrute de las mismas, en la cuantía fijada en la tabla salarial anexa más la antigüedad correspondiente a 30 días.

### Art. 18.- HORAS EXTRAORDINARIAS

El precio de la hora extraordinaria será el que se detalla a continuación:

<u>CATEGORIAS</u>	<u>AÑO 2010</u>
<u>Peón</u>	15,26
<u>Conductor</u>	17,31
<u>Peón - Conductor</u>	15,26

### Art. 19.- TRABAJO EN DÍAS DE DESCANSO.

Cuando los servicios tengan que prestarse en días festivos o en el día de descanso semanal por cuadrante, será opción del trabajador demandar descanso compensatorio en otra fecha o, en su defecto, percibirá por todos los conceptos la siguiente retribución:

<u>CATEGORIAS</u>	<u>AÑO 2010</u>
<u>Peón</u>	125,53
<u>Conductor</u>	141,48
<u>Peón - Conductor</u>	125,53

### Art.20.-TRABAJOS DE CATEGORIA SUPERIOR

En los supuestos en que un trabajador tuviera que realizar trabajos de categoría superior, la Empresa le abonara la diferencia salarial entre su categoría y la que tuviera que realizar de los días que realice dichos trabajos de categoría superior.

### Art. 21.- ANTICIPOS

Todo empleado tendrá derecho a solicitar un anticipo a cuenta de sus emolumentos de 119,86, los días 15 y 25 de cada mes.

## Art. 22,- JUBILACIÓN

**22.1. 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 años

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.

**22.2. 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.

**22.3. Jubilación parcial:** Se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

## Art. 23,- ANTICIPOS REINTEGRABLES

Se constituye una bolsa para préstamos personales de 11.432,04 en el año 2010; con un límite máximo de concesión por trabajador de 1.143,19.

Estas cantidades se descontarán en las 15 pagas inmediatamente posteriores. Estos préstamos devengarán el interés legal. 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.

## Art. 24,- PRESTACIÓN COMPLEMENTARIA POR IT

En caso de baja por incapacidad temporal, los empleados tendrán derecho a partir del primer día de causar baja a que la empresa les complemente la prestación de la seguridad social hasta alcanzar el 100% de los conceptos retributivos.

## Art. 25,- JORNADA DE TRABAJO

La jornada laboral será de 39 horas semanales para el año 2010 y 38 horas semanales para el año 2011 trabajándose según cuadrante confeccionado según necesidades, de forma que se cubra el servicio las 24 h. de los 365 días del año dado el carácter del centro. Por ello, en los casos de Primera Comunión o Bautizo de un

hijo en día distinto a la libranza calendada, disfrutará del mismo como licencia retribuida.

Los horarios de trabajo y los turnos serán establecidos por el cuadrante mensual (cuya copia se adjunta al presente convenio colectivo) elaborándose éste entre la empresa y el delegado de personal y se expondrá en el tablón de anuncios del centro. Los descansos entre jornadas tendrán una duración mínima de 12 horas, tanto en la residencia como fuera de ella.

Para todo el personal, los festivos serán los correspondientes al Municipio de Madrid Capital. Los días 25 de Diciembre y 1 de Enero, no se prestará servicio.

Para el disfrute de vacaciones, libranzas, etc., será necesaria la confección del correspondiente calendario laboral, antes del primero de cada año, entre la empresa y el representante de los trabajadores.

### **Art. 26,- VACACIONES**

El período anual de vacaciones será de 31 días naturales para todo el personal. Las vacaciones se disfrutarán durante el período comprendido entre el 1 de julio y el 1 de Octubre. El personal que solicite sus vacaciones fuera de este período disfrutará de 3 días más, es decir, 34 días naturales.

Las vacaciones no podrán iniciarse en sábados, domingos, festivos.

### **Art. 27,- LICENCIAS Y PERMISOS**

La Empresa, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, concederá hasta 15 días de permiso no retribuido al año a todos los trabajadores que así lo soliciten, por cuestiones familiares, sociales, de estudio etc. En situaciones especiales, este plazo se podrá ampliar hasta dos meses.

Los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo tendrán derecho a las siguientes licencias retribuidas:

- a) Por matrimonio del trabajador, 15 días naturales.
- b) Por matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 1 día si es dentro de la provincia, y 2 si se celebrara fuera de la provincia.
- c) Por fallecimiento de padres, suegros, hermanos e hijos, 3 días. En caso de ocurrir fuera de la provincia, 4 días.
- d) En caso de enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de familiares hasta 3º grado de consanguinidad o afinidad, 2 días. Si el trabajador tuviera que desplazarse fuera de la provincia se concederían 4 días.
- e) Para consulta médica ordenada por el facultativo de la Seguridad Social, el tiempo necesario, con posterior justificante.

- f) Para cumplimiento de un deber de carácter público y personal, el tiempo necesario.
- g) Traslado de domicilio habitual, 2 días.
- h) Por nacimiento o adopción de un hijo, 3 días, de los cuales al menos 2 serán laborables, ampliables en dos días más si el parto presentase especiales complicaciones.
- i) Por concurrir a exámenes, los días necesarios, aportando el oportuno justificante del centro.
- j) Todos los trabajadores que lo soliciten tendrán derecho a disfrutar de 8 días de permiso retribuido para asuntos personales. El disfrute de este permiso retribuido queda condicionado a que se solicite con una antelación de 72 horas, no pudiendo coincidir más de un trabajador por categoría en este disfrute. En el primer semestre se tendrán que disfrutar 4 días por trabajador y 4 en el segundo semestre, no pudiéndose disfrutar mas de 2 días consecutivos. En el caso del personal de categoría auxiliar administrativo disfrutará de 2 días de permiso retribuido al año para asuntos personales.

A efectos de este artículo, la pareja de hecho tendrá la misma consideración que el cónyuge, previa acreditación por el trabajador

#### **Art. 28.- INDEMNIZACIÓN POR INVALIDEZ O MUERTE**

La Empresa posee debidamente formalizado un seguro de accidente, complementario al Régimen de la Seguridad Social, que asegura durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, el pago de la cantidad de 24.548,50 en caso de muerte y 28.055,42 en caso de incapacidad permanente.

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

##### PRINCIPIOS GENERALES

Es compromiso de las partes, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 31/1995 de 10 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, fomentar cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz para prevenir aquellos.

Todo ello presupone un Derecho de Protección de los trabajadores frente a los Riesgos del trabajo y el correlativo deber del empresario de dar una protección eficaz de los trabajadores/as frente a dichos riesgos. Esta protección se concreta, en el ámbito de la empresa, en una serie de derechos de información, formación, vigilancia de la salud, consulta y participación de los trabajadores/as, entre otros.

A los anteriores efectos, deben destacarse una serie de medidas de protección básicas, Evaluación de Riesgos, Planificación Preventiva, Formación e Información...etc.

Los acuerdos alcanzados entre Empresa y Delegados/as de Prevención o Comités de Seguridad y Salud, se publicarán en los tabloneros de anuncios. Asimismo dichas representaciones, conjuntamente y de forma consensuada, pueden tratar de la

conveniencia de celebrar alguna asamblea informativa para el personal de la empresa en los supuestos que estimen necesarios.

### REVISIÓN MÉDICA ANUAL

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. Este reconocimiento será específico en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo. El resultado del reconocimiento se entregará al trabajador en sobre cerrado a su nombre.

Será de aplicación todo lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/95 de 8 de Noviembre y su desarrollo, al igual que la aplicación de las guías técnicas editadas desde el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

### EQUIPOS DE TRABAJO Y MEDIOS DE PROTECCIÓN

La empresa está obligada a adoptar, en todas las fases de su actividad, las medidas de seguridad necesarias para evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. Asimismo está obligada a facilitar a los trabajadores/as los equipos de protección individual que, con carácter preceptivo, sean adecuados a los trabajos que realicen, de conformidad con el Real Decreto 773/1997 de 30 de mayo sobre Equipos de Protección Individual (EPI'S). Por su parte los trabajadores/as deberán cumplir las normas de seguridad y utilizar adecuadamente los mencionados equipos de protección individual.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por los medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

La selección y revisión de estos EPI'S será acordada entre la empresa y los delegados/as de prevención en reunión del Comité de Seguridad y Salud en el trabajo. Igualmente quedarán perfectamente reflejados en las medidas correctoras y plan preventivo de riesgos laborales del centro de trabajo. Se entregará la ficha técnica de los medios de protección al delegado de prevención para comprobar entre otras cosas, la certificación como medio de protección homologado para tal fin.

### **Art. 30,- 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.

La defensa jurídica se hará extensiva a todo el personal, que por necesidades del servicio, tenga que conducir un vehículo propiedad de la empresa.

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

### Art. 31,- RETIRADA CARNET DE CONDUCIR

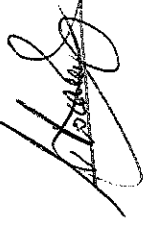
Los conductores que como consecuencia de conducir un vehículo de la Empresa por orden y cuenta de la misma, les sea retirado el carnet de conducir, siempre que no medie embriaguez o imprudencia, serán acoplados durante ese tiempo a otro trabajo en alguno de los servicios de la Empresa, continuando percibiendo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

### Art. 32,- ROPA DE TRABAJO


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

**VERANO (Mayo):** - 2 pantalones  
- 2 camisas  
- 1 par de zapatos

**INVIERNO (Octubre):** - 2 pantalones  
- 2 camisas  
- 1 chaleco  
- 1 forro polar  
- 1 cazadora  
- 1 par de botas  
- 1 gorra con orejeras  
- los guantes necesarios



Al personal de taller que trabaje en foso o en lugares que por naturaleza del trabajo obliguen a mantenerse en un ambiente de humedad o graso, se le proveerá de tres monos cada año y de calzado adecuado.



Los mecánicos que se ocupen en trabajos especialmente sucios que produzcan grave deterioro de sus vestidos, serán provistos de 4 monos cada año, de los cuales 1 será acolchado.

Los trabajadores que efectúan sus tareas en medios húmedos, se les facilitará calzado adecuado, así como ropa impermeable. La duración de estas prendas será de (6) seis meses.

A los conductores de las Plantas Móviles se les entregará un mono acolchado para el invierno y unas botas de agua.

A todos los conductores se les entregará una faja lumbar, así como a todos los trabajadores que tengan necesidad de ella.

La empresa realizará las gestiones a su alcance para garantizar que la ropa se entregue en las fechas indicadas anteriormente.



### Art. 33,- EXCEDENCIA

Tendrá derecho a ella cualquier trabajador con una antigüedad en la Empresa de un año. La duración podrá ser entre cuatro meses y cinco años. En el supuesto de ser inferior al período 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 período máximo, será necesaria la incorporación de al menos 2 años al puesto de trabajo.

Las peticiones de excedencia quedarán resueltas por la Empresa y el delegado de personal en un plazo de un mes. Asimismo, el trabajador excedente deberá solicitar su reingreso con una antelación mínima de un mes, en caso contrario perderá cualquier derecho a reincorporarse a la empresa.

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

Los trabajadores que soliciten la excedencia como consecuencia de haber sido nombrados para el ejercicio de cargos públicos y sindicales, no necesitan antigüedad en la empresa para solicitarla, concediéndose obligatoriamente en estos casos, siendo admitido siempre que solicite el reingreso dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

### Art. 34,- EMBARAZO Y MATERNIDAD

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento. Así mismo se velará por el cumplimiento de lo previsto en la ley 39/1999 para la conciliación de la vida familiar y laboral

### Art. 35,- SANCIONES Y DESPIDOS

Las sanciones graves y muy graves serán puestas en conocimiento del delegado de personal en un plazo máximo de 72 horas y de 24 horas para el resto de las sanciones.

### Art.36,- ASCENSOS.

Serán de libre designación por parte de la Empresa los puestos de Jefe de Servicio, Encargado General, subencargado general y jefe de equipo.

En las demás categorías profesionales, las vacantes que se produzcan o, los puestos de nueva creación se proveerán por el concurso, examen y antigüedad, que acogerá desde el día que comenzó la contrata, puntuando cada uno de estos requisitos un 50 por 100.

Podrán acceder a tales puestos los trabajadores de inferiores categorías que lleven un mínimo de 6 meses en la Contrata y a tales efectos se publicará durante al menos 10 días consecutivos, en todos los parques la convocatoria de las vacantes que surjan.

En el Tribunal examinador participará el Delegado de personal.

Se entregará a primeros de cada año a los Representantes Legales de los Trabajadores una relación de todo el personal adscrito a su Contrata indicando:

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

## DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

### Incremento salarial

Para el año 2010, se acuerda un incremento salarial equivalente al IPC real del año 2010, anticipándose a cuenta un 1%. En caso de que, conocido el IPC real del año 2010 éste sea superior al 1%, se revisará dicho porcentaje en el exceso.

Para el año 2011, se acuerda un incremento salarial equivalente al IPC real del año 2011, anticipándose a cuenta un 1%. En caso de que, conocido el IPC real del año 2011 éste sea superior al 1%, se revisará dicho porcentaje en el exceso.

La subida salarial se aplicará a todos los conceptos económicos presentes en el Convenio.

## 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 6/3/96.