

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

**Art. 1.- Partes que conciertan el Convenio Colectivo.**

El presente Convenio Colectivo se ha suscrito por la Empresa CESPAS, S.A. la Representación Legal de los Trabajadores y la federación de servicios públicos de ugt.

**Art. 2.- Ámbito de aplicación personal y territorial.**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores que prestan sus servicios en la Empresa CESPAS, S.A. en el centro de trabajo de VILLALBILLA destinado a la recogida de residuos sólidos urbanos y limpieza viaria.

**Art. 3.- Vigencia, duración y denuncia.**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su firma retrotrayéndose los efectos económicos indicados en la Tabla Salarial Anexa, al 1 de enero de 2008.

La duración del convenio se extenderá desde el 1 de Enero de 2008 hasta el 31 de Diciembre de 2012.

Este convenio quedará automáticamente denunciado a la finalización de su vigencia. En cualquier caso se prorrogará en sus propios términos, hasta que no se firme otro convenio colectivo.

**Art. 4.- Condiciones.**

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

**Art. 5.- Comisión Mixta Paritaria.**

Se crea una Comisión Mixta Paritaria de Vigencia en la aplicación e interpretación del Convenio, integrada por un representante de la empresa y un miembro de la parte social.

Esta Comisión se reunirá a instancia de parte, celebrándose dicha reunión dentro de los tres días siguientes a su convocatoria y ambas partes podrán acudir con asesores.

Serán funciones de esta comisión las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

- c) Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales, de promulgación posterior a la entrada en Vigor del presente convenio, que puedan afectar a su contenido, a fin de adaptarlas al espíritu global del convenio.
- d) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del convenio y a una mayor, solución interna de posibles conflictos.

Los dictámenes de la Comisión Mixta Paritaria deberán adoptarse por acuerdo conjunto de ambas partes, en un plazo máximo de dos días a contar desde el siguiente al que le hubiera sido solicitado.

#### **Art. 6.- Absorción de Personal.**

Se estará a lo dispuesto en el convenio general del sector, salvo en la antigüedad mínima exigible para la subrogación que deberá ser anterior a la primera fecha de publicación en cualquier boletín del correspondiente Pliego de Condiciones.

#### **Art. 7. - Retribuciones.**

Las retribuciones establecidas en el presente convenio son las siguientes:

**Salario Base:** Es el establecido en las Tablas Salariales Anexas para cada categoría, abonándose por doce mensualidades.

**Plus Tóxico Penoso y Peligroso:** El referido Plus equivalente al 20 % del salario base, lo percibirán los peones y conductores tanto de recogida como de limpieza en la cuantía señalada en la Tabla salarial anexa, por 12 mensualidades.

**Plus RSU:** Es el indicado en las Tablas Salariales Anexas para cada categoría de recogida de basura, abonándose por doce mensualidades.

**Plus de Transporte:** (extrasalarial) En la cuantía fijada en la tabla salarial para todas las categorías, por doce mensualidades.

**Plus especialidad:** Es el trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional ni técnica, si bien, por sus habilidades personales, podrá manejar vehículos cuyo P.M.A., sea inferior o igual a 2000 Kg. y/o vehículos que precisen carné de conducir de clase A, B, ó inferior y con P.M.A, igual o inferior a 3500 Kg., labores que sin constituir un oficio se requiere para su manejo de cierta práctica o especialización.

Cuando la empresa le encomiende el manejo de estos vehículos percibirá un plus y por día efectivo de trabajo utilizando los mismos, denominado de manejo de maquinaria, consistente en una cuantía de 2'18 €

Este plus adquirirá efectos a partir del 1 de noviembre de 2008

**Plus funcional de especialización para peones:**

El peón de Limpieza Viaria que realice sus funciones con sopladoras, desbrozadoras, fitosanitarios, pistola quitapintadas, decapante, percibirá un plus funcional de especialización por día efectivamente trabajado realizando dichas funciones, por la cuantía de 1'90 € Este plus adquirirá efectos a partir del 1 de noviembre de 2008.

#### **Art. 8. - Pagas Extraordinarias.**

Se establecen tres pagas extraordinarias, llamadas de Verano, Navidad y Beneficios, cuyo importe bruto será el indicado en la Tabla Salarial Anexa para cada categoría más el complemento personal de antigüedad.

Las pagas extraordinarias se devengarán día a día en los períodos que a continuación se indican:

Paga de Verano.- del 1 de Enero al 30 de Junio.

Paga de Invierno.-del 1 de Julio al 31 de Diciembre.

Paga de Beneficios.- Del 1 de Enero al 31 de Diciembre del año anterior.

Las fechas de pago serán las siguientes:

Paga de Verano.- 15 de Julio.

Paga de Invierno.- 15 de Diciembre.

Paga de Beneficios.- 15 de Marzo del año siguiente a su devengo.

#### **Art. 9. - Antigüedad.**

Todo el personal afectado por este convenio tendrá derecho a percibir un complemento de antigüedad consistente en bienios y quinquenio siendo el precio del bienio de 25,89 € para todas las categorías y el del quinquenio equivalente a dos bienios. El importe del bienio se revisará cada año en el mismo porcentaje que lo haga el convenio colectivo.

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

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

#### **Art. 10.- Jornada Laboral.**

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

En caso de que se realizase la jornada interrumpida, percibirá una dieta alimenticia por día de trabajo de 5'65 €

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

#### **Art. 11. - Descanso Dominical y Fiestas.**

Se considera como días de descanso los domingos y festivos, que serían los 12 días señalados de carácter general más las dos Fiestas locales y la Festividad de San Martín de Porres, (3 de Noviembre) Festividad Patronal.

Se concederá cada año los siguientes días laborales de licencia retribuida, que se disfrutarán de modo que no estén sin prestar servicio más de un trabajador. Estos días se abonarán a razón de salario base más antigüedad, más complementos salariales y plus de transporte. La solicitud de dichos días, no se podrá denegar, si no libra ese día algún trabajador.

Año 2008: 2 días

Año 2009: 3 días

Año 2010: 4 días

Año 2011: 5 días

Año 2012: 7 días

#### **Art. 12. - Traslado del Personal.**

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

#### **Art. 13. - Garantía Personal.**

Las condiciones pactadas, ya sean económicas o de otra índole, concedidas por la Empresa a los trabajadores le serán respetadas a título personal.

#### **Art. 14. - Horas Extraordinarias.**

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

#### **Art. 15. - Licencias y Permisos.**

La empresa, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, deberán conceder hasta quince días no retribuidos al año, a todos los trabajadores que los 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.
- 3 días por fallecimiento, intervención quirúrgica grave de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, ampliables a 2 días más si el hecho se produce fuera de la Comunidad Autónoma.
- 2 días por enfermedad grave de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, ampliable a 2 días más si el hecho ocurriese a más de 200 Kms del centro de trabajo.
- 2 días por nacimiento o adopción de hijo y cuatro si sucede el hecho fuera de la localidad. Si concurriese enfermedad grave se aumentará a un total de cinco días.
- 1 día por traslado de domicilio habitual.
- 1 día en matrimonio de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, siempre que no se trate de un cargo o cometido que conlleve ausencias frecuentes o periódicas.
- Por el tiempo indispensable para la renovación del carnet de conducir.
- Por el tiempo necesario en los casos de asistencia, a consulta médica del trabajador, tanto del Médico de Cabecera como del Especialista, previa justificación obligatorias de la asistencia y del tiempo empleado en la misma, siempre que este hecho coincida con su jornada laboral.

#### **Art. 16.- Vacaciones.**

Las vacaciones tendrán una duración de treinta y un días naturales y se disfrutarán en el periódico comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre.

Las vacaciones no comenzarán a disfrutarse en domingos ni festivos.

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

#### **Art. 17.- Salud Laboral.**

El Delegado de personal de este centro de trabajo será el Delegado de Salud Laboral y sus competencias y cometidos serán los que en cada momento establezca la legislación vigente en esta materia.

En cualquier caso la empresa siempre estará a lo que actual Ley vigente en materia de Salud Laboral establece.

### **Art. 18.- Incapacidad Transitoria.**

En caso de baja por IT, los trabajadores tendrán derecho a percibir a partir de primer día y hasta el 60 día el 100% de los conceptos retributivos (salario base, antigüedad, plus tóxico y plus convenio) y a partir del 61 día el 75%, durante el tiempo que dure ésta.

### **Art. 19.- Capacidad Disminuida.**

Los trabajadores afectados de capacidad disminuida deberán ser destinados por la Empresa a trabajos adecuados a sus condiciones, siempre que exista posibilidad para ello en el centro de trabajo asignándoles una nueva clasificación profesional, así como el sueldo o salario que les corresponda según la nueva categoría.

La disminución de la capacidad ha de ser determinada por los organismos competentes y la Empresa a través de las oportunas comprobaciones médicas, determinándose si las condiciones físicas del trabajador incapacitado le impiden realizar las funciones básicas de la nueva categoría.

### **Art. 20.- Reconocimiento Médico.**

Se realizará por parte del Servicio Médico de la empresa o por la entidad que esta designe un reconocimiento médico anual, en horas de trabajo.

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

### **Art. 21.- Categorías, Promoción y ascensos.**

1. Las categorías son las que señalan el Convenio General del Sector.
2. Las vacantes que se produzcan en la empresa, se cubrirán siguiendo el procedimiento establecido en el 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, indicando edad, antigüedad y categoría en la Empresa.

### **Art. 22.- Seguro Colectivo.**

En el caso de accidente laboral o enfermedad profesional, como consecuencia de la actividad desarrollada para la Empresa de la que derive muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez para cualquier actividad laboral, el trabajador o sus beneficiarios percibirán en concepto de indemnización la cantidad de 21.800 euros, independientemente de las prestaciones que, por este motivo, legalmente le correspondan.

### **Art. 23.- Retirada del Permiso de conducir.**

Los conductores que como consecuencia de conducir un vehículo de la Empresa por orden y cuenta de la misma, les sea retirado el 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. Estos casos serán determinados por la Comisión Paritaria.

#### **Art. 24 Anticipo Reintegrables.**

La Empresa establecerá un fondo para la concesión de anticipos reintegrables en la cuantía del 2.076 € para el conjunto de los trabajadores afectados por este convenio.

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 12 mensualidades.

#### **Art. 25.- Prendas de Trabajo.**

La Empresa facilitará obligatoriamente a todo el personal las prendas de trabajo, siempre de acuerdo con el delegado de prevención en cuanto a periodicidad, calidad y cantidad.,

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

#### **Art. 26.- Jubilación a los 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.

#### **Art. 27.- Jubilación.**

El trabajador que con más de 10 años de antigüedad opte por la jubilación antes de cumplir los 65 años de edad, percibirá las siguientes indemnizaciones:

- 16 mensualidades si la jubilación se produce faltando al trabajador 5 años para cumplir la edad indicada.
- 14 mensualidades a falta de 4 años.
- 11 mensualidades a falta de 3 años.
- 9 mensualidades a falta de 2 años.
- 8 mensualidades a falta de 1 año.

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

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

#### **Art. 28.- Resolución de Conflictos.**

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

#### **Art. 29.- 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. 30.- Cuotas Sindicales.**

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en que se expresará con claridad la orden de descuento, la cantidad, la central o sindicato al que pertenece, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la entidad a la que deberá ser transferida la correspondiente cantidad.

La Empresa efectuará las antedichas detracciones mensualmente, salvo notificación en contrario del trabajador.

#### **Art. 31.- Excedencia.**

Los trabajadores con al menos un año de servicio en la Empresa podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Este ejercicio no podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior.

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

Durante el primer año tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo, transcurrido dicho plazo quedará referido 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.32.- incremento salarial y cláusula de revisión**

El incremento salarial para el año 2008 será igual al **I.P.C.** previsto (2%) más 07%  
El incremento salarial para el año 2009 será igual al **I.P.C.** previsto (2%) más 07%  
El incremento salarial para el año 2010 será igual al **I.P.C.** previsto (2%) más 07%  
El incremento salarial para el año 2011 será igual al **I.P.C.** previsto (2%) más 07%  
Si el IPC real al 31 de diciembre de cada año, fuese superior al previsto, se efectuará una revisión salarial por la diferencia entre ambos índices.

La tabla que ha de tomarse para el cálculo será la definitiva del año inmediatamente anterior.

### **EQUIPARACIÓN SALARIAL AL CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA VIARIA DE MADRID CAPITAL**

El incremento salarial para el año 2012:

A) a los peones de limpieza y recogida de villalbilla, se les aplicará la diferencia económica existente entre la tabla provisional de 2012 del peón de limpieza de Madrid capital, con la tabla definitiva de 2011 del peón de limpieza de Villalbilla.

B) A los conductores de limpieza y recogida de Villalbilla, se les aplicará la diferencia económica existente entre la tabla provisional de 2012 del conductor de limpieza de Madrid capital, con la tabla definitiva de 2011 del conductor de limpieza de Villalbilla.

Las partes que suscriben el presente Pacto Colectivo, de conformidad con las conversaciones mantenidas con el Excmo. Ayuntamiento de Villalbilla, acuerdan que se producirá la equiparación a la tabla salarial del Convenio Colectivo de Limpieza Pública Viaria de Madrid capital, **en el momento en que tenga efectos la nueva adjudicación del contrato de Limpieza Viaria y Recogida suscrito con este organismo.**

La equiparación tendrá lugar como máximo el 1 de Julio de 2012, en caso de ser posterior la precitada adjudicación.

### **Disposición adicional 1ª.**

Al aplicar la diferencia salarial de referencia, si alguna categoría del convenio colectivo de Villalbilla, superase económicamente a la misma categoría del convenio colectivo de Madrid capital, esta diferencia existente, se cobrará en concepto de un plus específico a determinar en su momento.

**Disposición adicional 2ª.**

A partir del año 2013, al estar adheridos a la tabla salarial, así como demás conceptos retributivos de Madrid capital. La negociación se centrará exclusivamente en temas sociales y laborales.