

# ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

5354/14

## JUNTA DE ANDALUCÍA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO DE ALMERÍA

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa CESPA, S.A. - PLANTA DE TRATAMIENTO Y RECICLAJE DE CESPA ALMERÍA, Código Convenio 04001811012006, suscrito con fecha 12 de marzo de 2014. de una parte por la representación de la empresa y de otra por el comité de empresa en representación de la parte social, de conformidad con el Art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, conforme el Art. 63.1.8 del Estatuto de Autonomía de Andalucía, Decreto de 149/2012, de 5 de junio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo y Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía;

Esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

### ACUERDA

PRIMERO.- Proceder a la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a las partes integrantes de la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería.

Almería, 18 de julio de 2014.

LA DELEGADA TERRITORIAL DE ECONOMÍA, INNOVACION, CIENCIA Y EMPLEO, Adriana Valverde Tamayo.

### CONVENIO COLECTIVO DE LA PLANTA DE TRATAMIENTO Y RECICLAJE DE CESPA ALMERÍA

#### Capítulo I Disposiciones Generales

**Previas.- Partes que lo conciertan.-** Las partes que conciertan el presente convenio colectivo son las siguientes:

**Por la parte empresarial,** los representantes de la Empresa CESPA S.A. para el centro de trabajo de la Planta de Tratamiento, Clasificación y Compostaje de Almería, en las personas firmantes de este acuerdo y que aparecen como comparecientes en el mismo.

**Por la parte social,** la mayoría de los miembros del comité de empresa de dicho centro de trabajo, en las personas comparecientes y firmantes de este acuerdo.

#### **Artículo 1.- Ámbito de aplicación y Temporal**

a) Personal funcional y territorial.- El presente convenio colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de la empresa CESPA, S.A. que presten sus servicios en la Planta de Tratamiento y Reciclaje de Residuos Sólidos y Urbanos, que tiene suscrita dicha empresa con el Excmo. Ayuntamiento de Almería, independientemente de cual sea el modo de gestión del mismo.

b) Temporal.- La duración del presente convenio se pacta por dos años, 2013 y 2014, teniendo efecto el mismo a partir del día 1 de Enero de 2013 salvo lo que se pacte particularmente en cada clausulado de este acuerdo.

#### **Artículo 2.- Denuncia.**

Conforme a lo dispuesto en el artículo 86.2 del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio se prorrogará por períodos anuales si no mediara denuncia expresa de cualquiera de las partes, que deberá ser formulada con, al menos, dos meses de antelación a la fecha en que, finaliza el período de vigencia pactado.

De acuerdo con lo establecido en el punto 3 del mismo precepto legal, denunciado el Convenio y en tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo.

#### **Artículo 3.- Comisión paritaria.**

En el plazo máximo de 30 días a partir de la firma del convenio se constituirá una comisión mixta paritaria de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del convenio. Dicha comisión estará constituida por 3 miembros del comité de empresa en representación de los trabajadores y elegidos por la mayoría del comité, así como 3 representantes de la empresa; para llegar a un acuerdo sera necesario 4 votos favor.

Los miembros de dicha Comisión Paritaria deberán, a ser posible, haber sido miembros de la Comisión Deliberadora del presente Convenio Colectivo, pudiendo asistir a sus reuniones, con voz pero sin voto, los asesores que sus componentes designen. Ambas partes convienen que cualquier duda o divergencia que pueda surgir como consecuencia de la interpretación de este convenio será sometida a informe o decisión de la Comisión Paritaria, antes de entablar reclamación ante la autoridad laboral competente o de la adopción de medidas legales de presión. A los miembros de la Comisión Paritaria pertenecientes al Comité de Empresa no se les computarán las horas utilizadas en las reuniones de la misma en detrimento de las que legalmente tienen establecidas como miembros del Comité de Empresa. Los acuerdos de la Comisión Paritaria serán adoptados por votación entre sus miembros y tendrán carácter vinculante para la totalidad de las representaciones acreditadas en la misma. Se reunirán de formas ordinarias, una vez al mes y de forma extraordinaria, cuantas veces sea necesario mediante convocatoria de una de las partes, debiendo celebrarse la reunión dentro de los cinco días siguientes a la misma.

**Artículo 4.- Compensación y absorción.**

Las condiciones económicas, de jornada, sociales o de cualquier retribución establecidas en el presente convenio compensaran y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas, incluso el judicial.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, convenio colectivo o contratos individuales, solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual superen las aquí pactadas.

**Artículo 5. - Condiciones más beneficiosas.**

Serán respetadas en su integridad aquellas situaciones individuales o colectivas que, con carácter global y en cómputo anual, excedan del conjunto de las mejoras contenidas en el presente Convenio.

**Capítulo II Condiciones de trabajo****Artículo 6.- Clasificación del personal.**

El personal, tanto el que actualmente presta sus servicios en la empresa, como el que se contrate en el futuro, será clasificado profesionalmente en razón de las funciones que desempeñe o trabajo que realice. Al trabajador que permanezca ciento ochenta días ocupando un puesto de trabajo de superior categoría a la que tenga reconocida, le será adjudicada esa categoría.

Todos los trabajadores afectados por este convenio tienen el derecho y la obligación de perfeccionarse profesionalmente para el mejor desempeño de sus funciones. Por ello la empresa se compromete a establecer un sistema de formación y organizará los cursos de capacitación profesional que sean necesarios para la adaptación de los trabajadores tanto funciones de categoría superior como las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo. Dicha formación, la aptitud y demás valoraciones objetivas serán a tener en cuenta a la hora de la promoción, esta formación siempre será para aquellos trabajadores que voluntariamente la soliciten.

Los trabajadores tendrán derecho a la promoción en los puestos de trabajo.

Las promociones estarán presididas por un tribunal, compuesto por:

- Presidente, propuesto por la empresa, que tendrá únicamente voto de calidad.
- Dos vocales técnicos propuestos por la empresa.
- Dos representantes de la parte Social.

El presidente del comité de empresa podrá ejercer la supervisión del procedimiento.

Este tribunal será el responsable de la convocatoria de las pruebas, incluyendo los detalles de las mismas, temas sobre los que versarán y fecha de realización. Las pruebas de promoción se anunciarán a través de los tablones de anuncios, con una antelación mínima de 15 días a la fecha de los exámenes. Los interesados en la promoción lo comunicarán a sus mandos respectivos.

Serán de libre designación de la empresa las siguientes categorías:

- A) Grupo de técnicos: Titulado Superior, Titulado Medio, Jefe de Planta, Director de planta
- B) Grupo de administración: Jefe de administración 1ª y 2ª, Oficial administrativo 1ª y 2ª y Auxiliar administrativo.
- C) Grupo de mandos intermedios: Jefe de Servicios, Encargado General, encargado, sub-encargado y Jefe de taller.
- D) Personal operario: Oficial 1ª y 2ª de taller, conductor, Maquinista, pulpista, Basculista, Personal de vigilancia, peón especialista, peón.

Serán por promoción interna las vacantes que se produzcan en la empresa en el denominado grupo profesional D.

El personal de plantilla tendrá derecho en igualdad de condiciones, a cubrir las vacantes definitivas de la categoría superior a la que ostenta, que se produzcan en la empresa.

Las vacantes definitivas que se produzcan en las categorías antes citadas como de promoción interna se cubrirán preferentemente con el personal de la plantilla por sistema de examen de capacitación y donde la antigüedad primara solo en igualdad de puntuación. Igualmente se primarán los cursos de formación realizados por el trabajador.

Con el fin de sustituir temporalmente puestos de categoría superior, tendrán preferencia a aquellos trabajadores que, habiendo superado las pruebas de promoción interna para dicha categoría, no ocuparon la plaza.

Las bolsas creadas a partir de los procesos de promoción interna en cada categoría, estarán limitadas a tres aspirantes, y por la vigencia del convenio, acordándose que los períodos de desarrollo de categoría superior a través de este procedimiento de bolsa no computarán a los efectos de la posible consolidación de categoría establecida en el presente artículo.

En caso de vacante definitiva, y exista bolsa de la misma será cubierta por personal de la misma.

**Artículo 7.- Modificación de las condiciones de trabajo.**

Cualquier modificación colectiva de las condiciones de trabajo referidas a: Jornadas de trabajo, Horario, Régimen de trabajo a turnos, Sistema de trabajo y rendimiento, así como la movilidad funcional, requerirá comunicación e información previa, y la apertura de un período consultivo con el Comité de Empresa. Se establece que en ámbito de aplicación de este Convenio no habrá movilidad geográfica.

**Artículo 8.- Garantía de empleo.**

En caso de finalización o resolución del contrato administrativo suscrito entre la empresa y el Ayuntamiento de Almería, no quedará extinguida la relación laboral de los trabajadores, subrogándose el nuevo titular o el propio Ayuntamiento en los derechos y obligaciones vigentes, en ese momento, con expreso reconocimiento de la representación sindical de los trabajadores.

**Artículo 9.- Reserva de plaza.**

La simple detención de un trabajador, aunque conlleve su procesamiento, y prisión preventiva no dará lugar a resolución de contrato de trabajo si no resulta condenado penalmente en el correspondiente procedimiento judicial.

**Artículo 10.- Indumentaria.**

Las partes acuerdan durante la vigencia del presente Convenio respecto a la cantidad y calidad de las prendas de trabajo que estas serán homologadas, debiendo adecuarse el tejido de las mismas a la estación del año.

**CONDUCTOR:**

Invierno: Un anorak, 2 camisas, 2 chaquetillas, 2 pantalones, 2 jerséis y un par de zapatos homologados.

Verano: 2 camisas, 2 pantalones.

**MECÁNICO:**

Invierno: 2 monos, un par de botas homologadas y un anorak.

Verano: 2 monos.

**BASCULISTA:**

Invierno: un anorak, 2 camisas, 2 chaquetillas, 2 pantalones, 2 jerséis y un par de zapatos homologados.

Verano: 2 camisas, 2 pantalones.

**PULPISTA:**

Invierno: un anorak, 2 camisas, 2 chaquetillas, 2 pantalones, 2 jerséis y un par de zapatos homologados.

Verano: 2 camisas, 2 pantalones.

**PEÓN ESPECIALISTA Y PEÓN DE LIMPIEZA:**

Invierno: un anorak, 2 camisas, 2 chaquetillas, 2 pantalones, 2 jerséis y un par de zapatos homologados.

Verano: 2 camisas, 2 pantalones.

LA EMPRESA, PREVIO INFORME DEL Comité, repondrá las prendas deterioradas por el uso, siempre que ésta sea la causa del deterioro.

La indumentaria de invierno será entregada en la segunda quincena del mes de septiembre y la de verano en la segunda quincena del mes de marzo.

Dichas prendas serán de utilización exclusiva durante jornada de trabajo.

**Artículo 11.- Jornada y horario de trabajo.**

Se establece una jornada semanal de 37,50 horas.

Los horarios de trabajo serán los que a continuación se detallan, sin perjuicio de los ajustes que por necesidades del servicio se deriven. El inicio de estos horarios serán a partir del 14 de Octubre de 2013.

**1.-PERSONAL DE PLANTA Y VERTEDERO****1.-HORARIO DE INVIERNO:**

Primer turno: de 06,00 horas a 12,15 horas de Lunes a Sábados.

Segundo turno: de 15,00 horas a 22,30 horas de Lunes a Viernes.

La rotación entre los turnos se realizara semanalmente. El horario comprendido en el segundo turno mas allá de las 22.00 horas no devengara plus de nocturnidad.

**2.-HORARIO DE VERANO:**

Primer turno: de 05,00 horas a 11,15 horas de Lunes a Sábados.

Segundo turno: de 08,00 horas a 14,15 horas de Lunes a Sábados.

Por necesidades organizativas y productivas derivadas del incremento de la actividad o, en su caso, por la necesidad de tratar en ese mismo mes el residuo que se genere en ese periodo, la Empresa podrá establecer perentoriamente un turno de noche en horario de 22,45 horas a 05,00 horas.

Para los días 24 y 31 de Diciembre los turnos para el personal de planta y vertedero serán:

Primer turno: De 6:00 a 12:15 horas

Segundo turno: De 9:00 a 12:15 horas

**II.-PERSONAL DE BASCULA****1.-HORARIO DE INVIERNO Y VERANO:**

Turnos: De 06,00 horas a 14,00 horas.

De 14.00 horas a 22,00 horas.

De 22,00 horas a 06,00 horas.

Los turnos serán de Lunes a Domingo, con los descansos legalmente establecidos.

**III.-PERSONAL DE VIGILANCIA****1.-HORARIO DE INVIERNO:**

De 17,00 horas a 06,00 horas de Lunes a Viernes.

Resto de la jornada desde el Sábado de 12,15 horas a Lunes 06,00 horas.

**2.-HORARIO DE VERANO:**

De 14,00 horas a 05,00 horas de Lunes a Viernes.

Resto de la jornada desde el Sábado de 14,15 horas a Lunes 05,00 horas.

Para el desarrollo y distribución de los presentes horarios de vigilancia se establecerá por la Empresa el correspondiente cuadro horario anual.

La modificación del turno establecido para el personal de planta y vertedero, por las razones mencionadas, llevara consigo la modificación del horario correspondiente al personal de vigilancia.

**IV.-PERSONAL DE MANTENIMIENTO Y TALLER**

Los turnos de trabajo para este personal serán rotativos.

A partir del establecimiento de estos horarios, 14 de Octubre de 2013, se respetarán, individualmente o colectivamente, cualquier otro horario que pueda ser pactado entre las partes.

El valor de la hora extraordinaria queda establecida en 12 € para todas las categorías a partir del 14 de Octubre de 2013.

**Artículo 12.- Trabajo en domingos y festivos.**

El trabajo en domingo y festivo se establece en 80 € por día efectivo trabajado a partir del 14 de Octubre de 2013.

El domingo irá con su correspondiente día de descanso. Salvo para el personal de Vigilancia y Bascula que será conforme a su cuadro de trabajo.

El día del patrón "San Martín de Porres" se considera festivo.

Se establecerán turnos rotativos en cada una de las categorías a fin de dar cobertura al servicio en domingos y festivos.

En caso de los domingos y festivos los trabajadores podrán cambiarse el día (libre designación de cambio) por otro trabajador de la misma categoría, previa solicitud por escrito a la empresa.

**Artículo 13.- Vacaciones.**

Las vacaciones anuales reglamentarias del personal se fijan en 30 días naturales para todo el personal de la plantilla, no sustituibles por compensación económica.

Se disfrutarán en dos partes, un período de invierno y un período de verano siendo rotativo para los próximos períodos.

El inicio de cada período no coincidirá con el fin de semana o víspera de festivo.

Las vacaciones anuales retribuidas tendrán carácter rotativo respecto al calendario pactado. No obstante, los trabajadores podrán efectuar entre sí los cambios que crean convenientes, previa solicitud por escrito a su superior jerárquico

Las vacaciones se disfrutarán en proporción al tiempo trabajado, computándose como tal el tiempo de permanencia en situación de baja por Incapacidad Temporal debida a enfermedad común, accidente o enfermedad profesional, así como cualquier otro período en que el trabajador hay justificado adecuadamente sus ausencias.

Como principio general, el calendario de vacaciones se fijará de mutuo acuerdo entre empresa y Comité, durante la primera quincena del mes de noviembre de cada año anterior a su disfrute.

**Artículo 14.- Permisos retribuidos.**

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho, siempre que concurren los requisitos legalmente establecidos, a disfrutar de los siguientes permisos retribuidos, computados en días naturales:

1. Quince días por matrimonio y pareja de hecho.
2. Un día por matrimonio de hijos o hermanos, se celebra tanto en la localidad como en la provincia donde se ubique el centro de trabajo y dos días si tiene lugar fuera de la provincia de Almería.
3. Dos días por fallecimiento de familiares consanguíneos o políticos en primer y segundo grado, si este se produce en la localidad y en la provincia donde radique el centro de trabajo y tres días si el suceso tiene lugar fuera de la provincia de Almería.
4. Un día por fallecimiento de sobrinos, siempre que el hecho causante se produzca en la localidad y provincia donde radique el centro de trabajo y dos días si tiene lugar fuera de la provincia de Almería.
5. Tres días por nacimiento o adopción de hijos.
6. Cinco días en caso de enfermedad grave con ingreso hospitalario del cónyuge, padres, hijos, hermanos o nietos y siete días en caso de que los eventos se produzcan fuera de la provincia donde radique el centro de trabajo.
7. Dos días por traslado de domicilio.
8. Por el tiempo necesario para efectuar los trámites precisos para la renovación de los permisos de conducir o identidad.
9. Un día por asistencia a juicio.
10. Dos días por revisión médica del cónyuge, padres, hijos y del propio trabajador cuando sea preciso el desplazamiento a otra provincia.
11. 15 días si un trabajador queda viudo y tiene hijos menores o disminuidos a su cargo.
12. Cuatro días de asuntos propios, pudiendo ser acumulados a los días de vacaciones a partir del 14 de Octubre de 2013, debiendo ser comunicados con suficiente antelación a la empresa, y supeditada su disfrute a las necesidades del servicio.
13. Dos días por revisión médica propia cuando se produzca una intervención quirúrgica en un centro médico distinto a la Seguridad Social.
14. Tres horas como máximo, por asistencia del trabajador a consulta médica pública, debiéndose justificar debidamente dicha asistencia. A partir del 14 de Octubre de 2013.

PERMISOS ESPECIALES- La empresa concederá al personal que lo solicite, hasta quince días de excedencia pactada, sin sueldo ni cotización a la Seguridad Social. Dichos períodos no podrán ser acumulables a períodos vacacionales, debiendo ser comunicados con suficiente antelación a la empresa, y supeditada su disfrute a las necesidades del servicio.

Todo que una vez iniciada la jornada de trabajo y en el transcurso de la misma se sintiera enfermo, teniendo que abandonar su puesto de trabajo, con justificación médica percibirá el importe total de la jornada.

Los permisos retribuidos a que el personal tenga derecho serán abonados como realmente trabajados.

La solicitud para la utilización de los indicados permisos deberá ser presentada a la empresa con la antelación suficiente posible, pudiendo ser exigidos los justificantes que acrediten la necesidad del permiso solicitado.

Los permisos y licencias se adecuarán a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores para aquellos casos en los que el convenio colectivo disponga de circunstancias menos favorables para los trabajadores. A partir del 14 de Octubre de 2013.

**Artículo 15.- Retirada del permiso de conducir.**

En el supuesto que un conductor, le fuera retirado el permiso de conducir, excepto en los supuestos en que dicha retirada sea derivada de alcoholemia o consumo de sustancias tóxicas, por un período inferior a dos meses, la empresa lo acoplará a un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones, respetándole la categoría y las retribuciones. Al fin de la suspensión será reintegrado a su antiguo puesto de trabajo. El resto de categorías de desempeñen labores de conductor, se regirán por este artículo.

**Artículo 16.- Excedencias.**

Las partes acuerdan regirse por la regulación que, sobre esta materia, contiene el artículo 46 del Real Decreto 1/1.995 de 24 de Marzo, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 17.- Censos.**

La empresa confeccionará anualmente, en cada centro de trabajo, un censo de trabajadores con el contenido que a continuación se indica:

a) General: En el que estarán comprendidos todos los trabajadores del centro en un listado ordenado alfabéticamente por razón del primer apellido, comprensivo de su identidad, fecha de ingreso en la empresa, categoría profesional y número del Documento Nacional de Identidad.

b) Especial: Consistente en un listado ordenado por razón de la antigüedad del trabajador en la categoría que ostente dentro del centro de trabajo.

Tales listados estarán expuestos en lugar visible en cada uno de los centros de trabajo.

**Capítulo III Seguridad e Salud en el trabajo****Artículo 18.- Seguridad y Salud en el trabajo.**

Con independencias de las competencias que en esta materia atribuye a los Comités de Empresa el artículo 64.1.8.b) del Estatuto de los Trabajadores y de los derechos y obligaciones de estos regulados en los artículos 4.2.d), 5.b) y 19 del mismo Cuerpo Legal, se estará a lo dispuesto en la ley 31/1995 de 8 de noviembre de PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, a fin de proceder a la constitución y regular el funcionamiento de la Comisión de Salud laboral en el trabajo.

La dirección de la empresa adoptará las medidas de Seguridad y Salud necesarias, como consecuencia del control del lugar de trabajo y de las instalaciones e instrumentos que pone a disposición de los trabajadores, obligados a trabajar con seguridad y a cuidar que los lugares e instrumentos de trabajo se encuentren en perfecto estado, debiendo de poner en conocimiento del Comité de Seguridad y Salud, o en su lugar, del Comité de Empresa de todas las anomalías que se detecten, para que se tomen las medidas oportunas para su solución.

Todos los acuerdos de la Comisión de Salud Laboral serán de obligado cumplimiento.

**Artículo 19.- Reconocimiento Médico y Vacunación.**

1. Anualmente la empresa hará a todos los trabajadores un reconocimiento médico, que consistirá como mínimo en:

- Audiometría.
- Análisis de sangre.
- Espirometría.
- Control oftalmológico.
- Análisis de orina.
- Exploración Clínica.
- Electrocardiograma.

Dichos reconocimientos médicos podrán ampliarse a pruebas urólogas o ginecológicas, previa solicitud por el trabajador.

Los resultados del reconocimiento médico se entregarán al trabajador, respetando su confidencialidad, y al Comité de Seguridad en los términos establecidos en la legislación vigente.

2. La campaña de Vacunación consistirá como mínimo en lo siguiente:

- Vacuna Antitetánica.
- Vacuna contra la Hepatitis.
- Vacuna Antigripal.

Este artículo será de obligado cumplimiento para la empresa y voluntario para los trabajadores.

**Capítulo IV Mejoras Sociales****Artículo 20.- Ayuda familiar.**

Los trabajadores que tengan a su cargo a personas disminuidas físicas o psíquicas y cónyuge, superiores al 33 %, percibirán un complemento salarial, consistente en las siguientes cuantías:

2013..... 50 €

2014.....50 €

**Artículo 21.- Fondo social.**

A partir del 14 de Octubre de 2013 la empresa dotará de un Fondo Social por importe mínimo de 2.800 Euros anuales acumulables.

Para la administración, seguimiento, aplicación y funcionamiento en los casos que corresponda del Fondo Social, establecido en el presente Convenio Colectivo, se crea la Comisión de Asuntos Sociales, que tendrá composición paritaria de seis miembros, tres por parte de la empresa y tres por la Parte Social que serán elegidos por el Comité de Empresa. Tomará decisiones por mayoría absoluta, reuniéndose siempre que sea necesario.

La solicitud y concesión de las ayudas que pudieran derivarse del Fondo Social se regulará por las siguientes normas:

A) Las ayudas deberán solicitarse por escrito a la Comisión de Asuntos Sociales.

B) Para tener derecho a las ayudas del Fondo Social, deberán acreditarse fehacientemente y con los documentos que procedan, la necesidad extraordinaria y urgente de alguna ayuda económica especial con motivo de intervenciones quirúrgicas, adaptación de prótesis, enfermedades, accidentes o cualesquiera que supongan gastos que no sean debidamente cubiertos por la

Seguridad Social y otros organismos que correspondan y que el trabajador se encuentre en situación económica que le imposibilite frente a tales eventualidades. También será motivo de solicitud de ayuda, situaciones de pérdida de vivienda o enseres por incendios o catástrofes que ocasionen daños que no puedan ser sufragados por el trabajador afectado, así como todos aquellos de análoga naturaleza que a juicio de la Comisión de Asuntos Sociales procedan, que no estén cubiertos por la póliza de seguro correspondiente.

C) Será motivo de reintegro de las ayudas económicas percibidas, mediante descuento en nómina:

1. La falsedad demostrada en algunos de los extremos de la solicitud planteada o de los documentos aportados.
2. El habersele concedido al trabajador ayudas por organismos o entidades públicas, de cuantía superior o suficiente para hacer a la eventualidad presentada.

D) El Fondo Social así como los componentes de la Comisión de Asuntos Sociales, solo podrán ser disueltos por decisión conjunta entre Empresa y Comité de Empresa.

#### **Artículo 22.- Seguro de vida e invalidez.**

La empresa contratará a partir de la firma del presente convenio, una póliza de seguro colectivo, para la cobertura de las siguientes contingencias:

a) En caso de muerte, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, los beneficiarios designados por el trabajador fallecido o en su defecto, sus herederos legales, causarán derecho al percibo de una indemnización de 18.000 €.

b) En caso de Invalidez Permanente en grado de Total para la profesión habitual o Absoluta, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la indemnización para el trabajador afectado será de 12.000 €.

c) La indemnización en caso de Gran Invalidez, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, será de 18000 €.

En todos los casos antes enumerados las cantidades a percibir por el trabajador afectado o, en su caso, por las personas que deje designadas, lo serán con independencia de las prestaciones indemnizaciones o subsidios que legalmente les corresponda percibir.

La empresa gestionará ante la entidad aseguradora la tramitación de los correspondientes siniestros.

#### **Artículo 23.- Indemnización económica por jubilación.**

Para los casos en que el trabajador se jubile anticipadamente, la indemnización será la siguiente:

- Jubilación a los 60 años, 8.000 €
- Jubilación a los 61 años, 6.000 €
- Jubilación a los 62 años, 4.200 €
- Jubilación a los 63 años, 3.500 €
- Jubilación a los 64 años, 3.000 €
- Jubilación a los 65 años, 300 €

Estas cantidades indemnizatorias en ningún caso tendrán el carácter de pensión.

#### **Artículo 24.- Trabajos de inferior categoría por capacidad disminuida.**

El trabajador que sea declarado en situación de Invalidez Permanente Parcial, y que, por esta causa, no pueda continuar en el desempeño de los cometidos que tuviera asignados de acuerdo con su categoría profesional, tendrá derecho a ocupar un puesto de trabajo acorde con sus aptitudes físicas, con reconocimiento por parte de la empresa de la categoría profesional adecuada al puesto que ocupe y respetándose el salario y complementos del mismo que viniera percibiendo en su anterior puesto de trabajo.

Con el fin de que la adecuación del salario que perciba en su anterior categoría profesional respecto al de la nueva se vaya produciendo escalonadamente y de la forma menos gravosa posible, los incrementos retributivos que se pacten anualmente le serán hechos efectivos a razón del 50 por ciento del importe que suponga dicho incremento para la categoría profesional que ostentase antes de ser declarado en la expresada situación de Invalidez, en el primer año y de un 25 por ciento en los sucesivos incrementos, hasta que los mismos sean igualados por la retribución de la nueva categoría asignada.

A los trabajadores que hayan sufrido accidente o enfermedad laboral y estén afectados por total para su profesión habitual, se les adecuara al puesto de trabajo más idóneo, siempre que conserven las capacidades exigibles, a través de la COMISIÓN DE SALUD LABORAL, comunicándose tanto a la empresa como al comité de empresa.

#### **Artículo 25.- Mejoras voluntarias en casos de IT.**

La empresa abonará a los trabajadores que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal debida a enfermedad común o accidente no laboral la diferencia existente entre la prestación económica que les corresponda percibir del Régimen General de la Seguridad Social y el cien por cien de su salario real, durante la primera baja del año natural, a aquellos trabajadores que en el año anterior no hubieran estado inmersos en mas de un período de cinco días de Incapacidad Temporal.

## **Capítulo V Derechos Sindicales**

#### **Artículo 26.-**

La empresa reconoce los derechos sindicales de los trabajadores y el legítimo ejercicio de los mismos dentro de su ámbito y conforme a la normativa jurídica que los regula.

De forma expresa se hace constar el rechazo de las partes negociadoras a las conductas antisindicales ya cualquier comportamiento que pueda limitar o coartar aquellos derechos.

En el ejercicio de los mismos se estará a lo dispuesto, de manera especial, en las siguientes normas:

- Constitución Española.
- Ley orgánica 11/1.985, de 2 de Agosto, de libertad sindical.
- Ley 8/1.980, de 10 de marzo, del Real Decreto 1/1.995 de 24 de Marzo.
- Ley 19/1.977, de 22 de abril, del Decreto de Asociación Sindical.
- Real Decreto Ley 17/1.997, de 4 de marzo, de Relaciones de Trabajo.

- Decreto Legislativo 521/1.990, de 27 de abril, de Procedimiento Laboral.
- Real Decreto 1.331/1.986, de 13 de junio, de Normas sobre elecciones de los representantes de los trabajadores en la empresa.
- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo números 87, 98, 135, 154, 155, 157.

Por tratarse de materia cuya regulación queda sometida por el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores a la negociación en Convenio Colectivo, se pacta expresamente la posibilidad de acumulación de horas de los distintos miembros del Comité de Empresa y en su caso de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes y en cómputo mensual, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

#### **Artículo 27.- Información.**

1- La empresa facilitará al comité mensualmente, información sobre absentismo, bajas por accidente, bajas por enfermedad y faltas injustificadas de los trabajadores; así como accidentes leves que se produzcan, aunque éstos no impliquen IT.

2- Cuando existan altas de trabajadores, ya sean fijos o eventuales, la empresa lo comunicará al Comité, facilitando copia del contrato efectuado.

3- A cada trabajador se le entregará copia de su contrato.

4- La empresa facilitará al Comité, la información reflejada con carácter general en el artículo 64 del Estatuto de los trabajadores, referida al centro de trabajo.

5- Se facilitará información sobre el número de toneladas de basura, así como cualquier variación del servicio.

En relación a la información a facilitar anteriormente citada, se estará a lo dispuesto en la vigente Ley de Protección de Datos.

### **Capítulo VI Retribuciones**

#### **Artículo 28.- Pago mensual.**

El pago de la nómina mensual se efectuará el último día hábil de cada mes. Cuando este coincida en Festivo o en sábado, se efectuará el día anterior. La entrega de la nómina será dentro de los primeros 5 de cada mes.

Los trabajadores, previa notificación a la empresa podrán elegir cualquier entidad bancaria para el ingreso de su nómina, aportando, junto a la solicitud, los datos necesarios.

#### **Artículo 29.- Incremento salarial.**

Durante los años 2013 y 2014 no se pacta ningún incremento salarial. Por tanto, la tabla salarial para dichos periodos anuales será la vigente a 31 de Diciembre del 2012, salvo lo pactado respecto al plus festivo y horas extras.

#### **Artículo 30.- Anticipos reintegrables.**

El importe máximo anual que cada trabajador puede solicitar como anticipo será de seiscientos euros.

#### **Artículo 31.- Conceptos retributivos.**

La retribución de los trabajadores de CESP, S.A. de acuerdo con la categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñen, estará compuesta por el salario base que se determina en las tablas salariales anexas y por los siguientes complementos salariales:

A) De puesto de trabajo:

1.- Pluses de penosidad, toxicidad y peligrosidad: En la cuantía del 15%, calculado sobre el salario base vigente en cada momento.

2.- Plus de nocturnidad: Todos los trabajadores que realicen un porcentaje superior al 50% de su jornada laboral entre las 22 y las 6 horas, percibirán un Plus de nocturnidad, por jornada efectivamente trabajada, consistente en 7 Euros brutos.

3.- Peón Especialista. Será aquel trabajador que tenga que utilizar y manipular una maquinaria móvil o fija, estando obligado al mantenimiento y conservación de la misma.

#### **Artículo 32.- Gratificaciones de vencimiento periódico superior a un mes.**

Julio y Navidad. Su importe será el signado en las tablas salariales anexas y serán devengadas en proporción al tiempo efectivamente trabajado. Su pago se efectuará los días 15 de los meses de julio y diciembre.

#### **Artículo 33.- Complementos compensatorios.**

1. Plus de transporte y distancia.- Con el fin de resarcir a los trabajadores de los gastos que soportan como consecuencia de los desplazamientos a los centros de trabajo y a la inversa, se establece este Plus, con carácter compensatorio del gasto indicado, siendo pagadero en 12 mensualidades. Su importe, figurará en las Tablas Salariales anexas.

2. Plus de mantenimiento de prendas de trabajo.- Con el fin de resarcir a los trabajadores de los gastos efectivamente realizados por ellos para el mantenimiento y buen estado de las prendas de trabajo entregadas por la empresa, al efecto, se establece este plus con carácter compensatorio del gasto indicado siendo pagadero en 12 mensualidades. Su importe, figurará en las Tablas Salariales anexas.

#### **Artículo 34.- Igualdad en la contratación.**

Se contratará a personal de ambos sexos y discapacitados sin discriminación alguna, según lo establecido en la normativa vigente.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL 1ª**

A partir de la firma del presente Convenio y, en aquellos casos que se haya pactado la entrada en vigor a partir del 14 de Octubre de 2013, con reserva de lo establecido en el artículo 4 del mismo, su contenido será de aplicación exclusiva y excluyente respecto de cualquier otro pacto o acuerdo suscrito entre ambas partes con anterioridad. Esta disposición no será de aplicación a los acuerdos o pactos relativos a movilidad funcional.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL 2ª**

Los trabajadores que a continuación se relacionan serán contratados con carácter de fijos indefinidos antes del 1 de Enero del 2014, la antigüedad será a todos los efectos la que le corresponda a partir de la contratación indefinida.

Estos trabajadores son:

- D. Rubén Valdivia Valdivia.
- Dª. Inmaculada Martínez Rodríguez.
- Dª. Francisca Rodríguez Medina.
- D. Antonio Jesús Alonso Aguilar.
- Dª. Isabel María Díaz Góngora.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL 3ª**

**Procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del E.T.-**

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión mixta paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Si no se hubiese alcanzado un acuerdo en el seno de la comisión mixta del convenio, las partes se someterán a los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del E.T. para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a los órganos correspondientes de la comunidad autónoma de Andalucía.

**DISPOSICIÓN FINAL 1ª**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes hacen constar la remuneración anual pactada en el presente Convenio Colectivo es la que figura en las Tablas Salariales anexas y que dicha remuneración lo es en función de las horas anuales de trabajo convenidas.

**NOTA ADICIONAL**

Las Tablas Salariales son las aquí anexadas en todos sus términos salvo error u omisión que cualquiera de las partes pudiese detectar.

| CATEGORIA            | TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS 2013 Y 2014 |                 |           |               |                    |                 |                  |
|----------------------|---|-----------------|-----------|---------------|--------------------|-----------------|------------------|
|                      | SALARIO BASE                              | P. ESPECIALISTA | P. TÓXICO | P. TRANSPORTE | P. MANT. VESTUARIO | P. EXTRA VERANO | P. EXTRA NAVIDAD |
| PEON                 | 978,43 €                                  |                 | 146,76 €  | 48,92 €       | 127,20 €           | 1.301,31 €      | 1.301,31 €       |
| PEON ESPECIALISTA    | 978,43 €                                  | 58,71 €         | 146,76 €  | 48,92 €       | 127,20 €           | 1.301,31 €      | 1.301,31 €       |
| OFICIAL 2ª           | 978,43 €                                  | 97,84 €         | 146,76 €  | 48,92 €       | 127,20 €           | 1.301,31 €      | 1.301,31 €       |
| SUBENCARGADO         | 1.144,21 €                                | 114,42 €        | 171,63 €  | 57,21 €       | 148,75 €           | 1.521,80 €      | 1.521,80 €       |
| PULPISTA             | 1.144,21 €                                |                 | 171,63 €  | 57,21 €       | 148,75 €           | 1.521,80 €      | 1.521,80 €       |
| CONDUCTOR            | 1.043,92 €                                |                 | 156,59 €  | 52,20 €       | 135,71 €           | 1.388,42 €      | 1.388,42 €       |
| MECÁNICO             | 1.640,67 €                                |                 | 246,10 €  | 82,03 €       | 213,29 €           | 2.182,09 €      | 2.182,09 €       |
| ENCARGADO            | 1.640,67 €                                |                 | 246,10 €  | 82,03 €       | 213,29 €           | 2.182,09 €      | 2.182,09 €       |
| AUX. DE SERVICIOS    | 978,43 €                                  |                 | 146,76 €  | 48,92 €       | 127,20 €           | 1.301,31 €      | 1.301,31 €       |
| BASCULISTA           | 978,43 €                                  |                 | 146,76 €  | 48,92 €       | 127,20 €           | 1.301,31 €      | 1.301,31 €       |
| AUX. ADMINISTRATIVO  | 978,43 €                                  |                 | 146,76 €  | 48,92 €       | 127,20 €           | 1.301,31 €      | 1.301,31 €       |
| OFIC. ADMINISTRATIVO | 1.348,54 €                                |                 | 202,20 €  | 67,43 €       | 175,31 €           | 1.793,56 €      | 1.793,56 €       |
| TEC. LABORATORIO     | 1.355,10 €                                |                 | 203,26 €  | 67,75 €       | 176,16 €           | 1.802,28 €      | 1.802,28 €       |
| JEFE SERVICIO        | 2.117,54 €                                |                 | 317,63 €  | 105,88 €      | 275,28 €           | 2.816,33 €      | 2.816,33 €       |