



III CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA UTE ALMANZORA-LEVANTE-LOS VÉLEZ (CESPA S.A./CESPA GESTIÓN DE RESIDUOS S.A.) Y SUS TRABAJADORES PARA LOS SERVICIOS DE RECOGIDA Y TRATAMIENTO DE RESIDUOS PARA EL CONSORCIO ALMANZORA-LEVANTE-LOS VELEZ

CAPITULO I: NORMAS GENERALES

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones laborales de la empresa U.T.E. Almanzora-Levante-Los Vélez (Cespa S.A./Cespa Gestión de Residuos S.A.) con sus trabajadores para los servicios de recogida de basuras, explotación de las plantas de tratamiento y eliminación y reciclaje de residuos, en el ámbito de la concesión del Consorcio Almanzora- Levante- Los Vélez.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO TEMPORAL: DURACIÓN Y VIGENCIA.

El presente Convenio Colectivo se establece por un periodo temporal de cuatro años, desde el 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2014.

El convenio entrará en vigor el día de su firma, si bien las condiciones económicas tendrán vigencia desde 1 de enero de 2011, salvo lo que se pueda pactar concretamente en algunos artículos del presente convenio.

ARTÍCULO 3.- DENUNCIA

El Convenio se considerará automáticamente denunciado una vez finalizada la vigencia prevista en el artículo anterior, sin necesidad de preaviso. No obstante, se seguirá aplicando en todos sus contenidos hasta la firma de un nuevo convenio.

ARTÍCULO 4.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

A Todas las condiciones económicas o de cualquier índole contenida en el presente convenio tienen carácter de mínimos. A partir de la firma de este convenio, los pactos, cláusulas o condiciones que puedan disponer los trabajadores subrogables, a consecuencia de la incorporación del Ayuntamiento en el que presta sus servicios al Consorcio UTE Almanzora-Levante-Los Veles, y



que sean superiores a las que contiene este convenio, subsistirán en sus propios términos como condición más beneficiosa, /salvo pacto individual en contrario entre las partes.

ARTÍCULO 5.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.

Los aumentos de retribuciones que pudieran producirse en el futuro por disposiciones legales solo serán aplicables cuando, considerados globalmente en computo anual, superen los aquí pactados. En caso contrario serán compensados y absorbidos manteniéndose el presente convenio en sus propios términos.

ARTÍCULO 6.- COMISIÓN MIXTA PARITARIA.

1. En el plazo máximo de 10 días a partir de la firma del convenio se constituirá una comisión mixta de interpretación y vigilancia del cumplimiento del convenio.

2. Estará formada por 4 representantes de la parte empresarial y 4 de la parte social, pertenecientes al comité de empresa. Ambas partes podrán contar con asesores.

3. Se reunirán a instancia de cualquiera de las partes cuantas veces sea necesario, debiendo celebrar la reunión dentro de los cinco días siguientes.

4.- Sus funciones serán las siguientes:

- Aplicar e interpretar la totalidad de las cláusulas de este convenio.
- Vigilar y dar cumplimiento a lo pactado.
- Estudiar y valorar las nuevas disposiciones legales que se promulguen posteriormente a la entrada en vigor del presente convenio, desarrollando funciones encaminadas a la adaptación del propio convenio a las nuevas medidas que puedan afectar a su contenido.
- Cuantas otras actividades tengan eficacia práctica del convenio y una mayor solución interna de los conflictos, en concreto, aquellas que las partes puedan someter para las discrepancias surgidas tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 del E.T., debiendo pronunciarse, en estos casos, en el plazo máximo de siete días.

5.- Las reuniones de la comisión mixta paritaria, cuando sean convocadas por la parte empresarial, será a cargo de ésta el tiempo de duración de la misma. La

Empresa soportará el 50% del tiempo de duración cuando sean convocadas por la parte social. Después de cada negociación de un convenio colectivo, las cinco primeras reuniones de esta comisión serán por cuenta de la empresa.

ARTÍCULO 7. INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DEL CONVENIO

1. Ambas partes convienen que cualquier duda que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este convenio, será sometida, previamente a establecer reclamación ante los órganos competentes, a la comisión mixta paritaria que deberá evacuar informe al respecto.
2. La comisión mixta paritaria deberá emitir su informe en el plazo máximo de 5 días, a partir del día siguiente en que fuera solicitado, salvo lo dicho en el artículo anterior a efecto del art. 41.6 y 82.3 del E.T. que será de siete días.
3. Cualquier conflicto colectivo e individual que se suscite en el ámbito de aplicación o interpretación del presente Convenio, requerirá para su consideración de licitud, el previo conocimiento de la Comisión mixta paritaria, la cual intentará llegar a una solución.
4. Las funciones de la comisión no obstruirán, en ningún caso, el libre acceso a la jurisdicción competente prevista en la ley.
- 5.- Las partes, conforme al art. 85.3. del E.T. adaptarán, en su caso, para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación por modificación de condiciones sustanciales de trabajo, a lo que se pueda acordar al respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal.

CAPITULO II: CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 8. CONDICIONES ECONÓMICAS.

1. Las condiciones económicas son las que para cada categoría se establecen en la tabla salarial anexa, de acuerdo a lo dispuesto en el texto del presente convenio.
2. El pago de la nómina mensual se efectuará el penúltimo día hábil de cada mes, cuando éste coincida en festivo o en sábado se efectuará el día anterior. La entrega de la nómina será el día anterior al pago.
3. Los trabajadores, previa notificación a la empresa de un mes, podrán elegir cualquier entidad bancaria para el ingreso de su nómina, aportando, junto a la solicitud, los datos relativos a su cuenta bancaria.



4. El abono de los finiquitos se realizará dentro de los diez días siguientes, contados a partir de la fecha de extinción de la relación laboral.

ARTÍCULO 9. SALARIO BASE.

El salario base del personal afecto a este convenio será el que para cada categoría se establece en la tabla salarial anexa.

ARTÍCULO 10. ANTIGÜEDAD.

1. El complemento de antigüedad se incrementará cada dos años, siendo los importes a percibir por cada bienio las establecidas en la tabla salarial anexa, y hasta un máximo del 35 % del salario base.

2. La antigüedad se abonará a partir del primer día del mes en que se cumpla el bienio.

ARTÍCULO 11.- PLUS TÓXICO. PENOSO Y PELIGROSO.

En virtud del acuerdo de la comisión mixta del Convenio anterior, en acta de fecha 23 de agosto de 2011, el mencionado plus integrará el salario de los trabajadores que lo vienen percibiendo en cuanto a las retribuciones personales de éstos con naturaleza "ad personam". Su importe será el establecido en la tabla salarial anexa.

ARTÍCULO 12.- PLUS DE TRANSPORTE.

Todo el personal afectado por este convenio percibirá un plus extrasalarial, denominado plus de transporte, siendo su importe el establecido en la tabla salarial anexa.

ARTÍCULO 13.- PLUS DE NOCTURNIDAD.

1. Los trabajadores que realicen su jornada de trabajo, o más del 50% de ella, en horario nocturno (entre las 21:00h. y las 08:00h.), percibirán un plus de nocturnidad según las cantidades que para cada categoría figuran en la tabla salarial anexa.



2. Este plus se abonará por jornada nocturna trabajada, siendo proporcional su abono a aquellos trabajadores que no presten sus servicios en dicha jornada de forma habitual, y la prestación sea ocasional por sustitución de otro trabajador en un periodo inferior a un mes.

ARTICULO 14. PLUS EQUIPARACIÓN SALARIAL

En virtud de lo acordado por la comisión mixta del convenio anterior, en acta de fecha 23 de agosto de 2011, por el que se daba cumplimiento a lo que preveía la disposición adicional segunda del convenio anterior, sobre la equiparación salarial entre trabajadores no subrogados y los subrogados de distintos Ayuntamientos; se acuerda, por la comisión negociadora del presente convenio colectivo, dar efectividad y acoger en el actual convenio lo pactado en dicha acta de la comisión mixta, respecto a la equiparación salarial, dándose así cumplimiento a la misma.

Así, se acuerda establecer para los trabajadores no subrogados, siempre que no estuviesen al 23 de agosto de 2011 percibiendo el denominado "plus de mejora de convenio", un nuevo plus denominado " plus de equiparación salarial", cuyos importes serán los siguientes:

- Para el año 2011, con efecto del 1 de enero, será de SESENTA EUROS BRUTOS y-
MENSUALES (60,00 €/mes).
- Para el año 2012, será de CIENTO VEINTE EUROS BRUTOS MENSUALES
(120,00€/mes).
- Para el año 2013' será de CIENTO OCHENTA EUROS BRUTOS MENSUALES
(180,00€/mes).
- Para el año 2012, será de DOSCIENTOS CUARENTA EUROS BRUTOS MENSUALES
(240,00€/mes).

1Este plus formará parte de la retribución salarial de cada empleado, no pudiendo ser absorbido ni compensado por ninguna mejora que en el futuro se pueda producir por convenio o por cualquier otra disposición legal. Los incrementos salariales que en el futuro se produzcan revisarán en igual porcentaje el mencionado plus.

En el caso que el ipc anual, en cualquier año del periodo de vigencia del presente convenio (2011-2014), sea superior al 3,6%, se llevará a cabo por la Empresa, de forma automática, un incremento bruto mensual de 10,00 € sobre el plus de equiparación salarial, con efecto del 1 de enero del periodo siguiente al que se produzca tal incremento porcentual del ipc, regularizándose en esa misma

nómina de enero. Dicho importe será consolidado y sujeto a la naturaleza de lo pactado para el plus de equiparación salarial.

ARTÍCULO 15 PLUS DE MEJORA.

Se establece que para aquellos empleados que fueron subrogados de distintos Ayuntamientos y que al día 23 de agosto de 2011 venían percibiendo el denominado “plus mejora de convenio”, lo seguirán percibiendo en las cuantías pactadas en el acuerdo suscrito con fecha 12 de agosto de 2011, sin que el mismo pueda ser a partir del 23 de agosto de 2011 ni absorbido ni compensado total o parcialmente por concepto alguno en virtud de acuerdos, pactos o convenios pasados o futuros.

Los trabajadores afectos por lo dispuesto en este artículo y los importes a percibir por este concepto son los siguientes:

- D. Mariano Contreras Barrera:	225,89€/brutos mensuales.
- D. Agustín Quesada Núñez:	178,86€/brutos mensuales.
- D. Antonio Quesada Morales:	227,69€/brutos mensuales.
- D. Baltasar Hernández Carretero:	247,89€/brutos mensuales.
- D. Amador Castillejo Molina:	161,22€/brutos mensuales.
- D. Francisco Melguizo Martínez:	215,33€/brutos mensuales.
- D. Miguel Díaz Gómez.	198,50€/brutos mensuales.
- D. Tomás Molina Lozano:	1065,16€/brutos mensuales.
- D. Francisco Pérez Parra:	260,79€/brutos mensuales.
- D. Joaquín Utrera Bernabé:	378,56€/brutos mensuales.

ARTÍCULO 16.- TRABAJO EN DOMINGO Y FESTIVOS.

Los trabajadores que desarrollen su jornada en domingo y festivos percibirán un complemento salarial denominado “Plus domingo y festivos”, cuya cuantía será de 132,65 €.

Con objeto de promover el acceso de nuevas contrataciones, se establece que aquellos trabajadores que expresamente se contraten para realizar su trabajo en domingos y festivos en temporada estival, serán retribuidos con los mismos conceptos salariales que los trabajadores de plantilla sin que, en este caso, puedan percibir el plus por trabajos realizados en domingos o festivos.

Al igual que en las Horas Extraordinarias (art. 18), se confeccionará un listado voluntario para la realización de este servicio, para que su reparto sea equitativo entre todos los trabajadores que voluntariamente acepten la realización de este servicio, siendo gestionado y controlado por la empresarial, gestionado y controlado por la parte Social y Empresarial.

ARTÍCULO 17.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.

1. Los trabajadores percibirán dos pagas extraordinarias: Extra de verano y Extra de Navidad, que se abonarán conforme a las cuantías que figuran en las tablas salariales.
2. Estas se devengarán anualmente, pagándose la de verano con la nómina de junio, la de Navidad el 22 de diciembre con la nómina de diciembre.
3. Las pagas se devengarán día a día, no computándose a tales efectos las faltas injustificadas.
4. Paga de beneficios según tabla anexa, siendo su devengo el año natural inmediatamente anterior, y su abono se realizará en el mes de marzo.

ARTÍCULO 18.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

De forma habitual no se harán horas extras, y en caso de hacerlas serán voluntarias, Su importe será de (16,49 €/ hora).

Para la realización de las horas extras, se confeccionará un listado voluntario de trabajadores para su realización. Su reparto será equitativo y procurando no sobrepasar el límite máximo del E.T... Dicho listado estará gestionado y controlado por la parte Social y Empresarial.

En caso de circunstancias excepcionales, no habituales y de fuerza mayor, cualquier trabajador que tuviera que extender su jornada más allá de la duración normal de ésta, el tiempo que tuviera que emplear en atender estas circunstancias se le abonará como hora extra, o, en su caso, la parte proporcional correspondiente. En este caso, el trabajador podrá optar por disfrutar de día de descanso compensatorio, ponderándose para ello cada hora extra de trabajo realizado por este hecho en proporción a 1,75 respecto a la hora normal de trabajo, para ello deberá de informar a la empresa en caso de esta opción.

Si las horas extras coincidiesen en Domingo o Festivo y/ o nocturnas el importe será 20,02 €/hora. En el caso de optar por la opción de descanso, la

proporción será de dos horas normales por cada extra.

ARTÍCULO 19.- DIETAS

Se compensarán económicamente los desplazamientos por motivos laborales fuera del municipio en los siguientes términos:

- a. Cuando sea necesario pernoctar en el lugar del desplazamiento, se abonará la dieta por importe de 55€/noche.
- b. Cuando el desplazamiento obligue a comer y cenar se abonará la cantidad de 25€.
- c. Por la media dieta, comida o cena se abonará la cantidad de 15€/ día y por Desplazamientos superiores a una semana 12€.

Todos los gastos deberán ser documentados para su abono con los justificantes del gasto.

ARTÍCULO 20. INCREMENTOS SALARIALES.

Para todos los años de vigencia del presente Convenio Colectivo (2011-2014) no se producirá ninguna revisión salarial respecto a los importes económicos del ejercicio 2010, salvo los incrementos que puedan producirse según lo previsto en el artículo 14 para el plus de equiparación salarial.

CAPITULO III: CONDICIONES DE TRABAJO

ARTÍCULO 21. JORNADA DE TRABAJO.

1. La jornada laboral queda establecida en 35 horas semanales de trabajo efectivo de lunes a sábado, respetándose como mínimo, en cualquier caso, los descansos legalmente previstos.
2. Dentro de la jornada laboral diaria continua se incluyen 30 minutos de descanso para “el bocadillo”, considerándose este tiempo como jornada efectiva de trabajo.
3. Se considerarán festivos a todos los efectos y retribuidos los días 24 y 31 de diciembre, manteniendo las necesidades del servicio.

ARTÍCULO 22. VACACIONES.

1. Todo el personal adscrito al presente convenio disfrutarán de 15 días naturales, durante los meses de julio, agosto y septiembre, y un segundo período de 18 días en los meses restantes.
2. Se establecerá un turno rotativo para el disfrute de las vacaciones en los periodos referidos en el apartado primero que será confeccionado en marzo de cada año, por la empresa junto con la representación legal de los trabajadores.
3. El comienzo y terminación de las vacaciones tendrá lugar dentro del año a que corresponda y excepcionalmente hasta el 31 de enero del año siguiente, y estas no podrán ser sustituidas por compensaciones económicas ni acumuladas a las del ejercicio siguiente.
4. Los trabajadores de una misma categoría, podrán permutar sus períodos vacacionales, previa comunicación a la empresa con un mes de antelación y con conocimiento del Comité de Empresa.
5. Las vacaciones se retribuirán como si fuera un período efectivamente trabajado.
6. En caso de baja por enfermedad en periodo vacacional, para los supuestos de hospitalización superior a 7 días y enfermedad común superior a 10 días, se suspenderán y se tomarán en otro período.

ARTÍCULO 23. MATERIAL DE TRABAJO.

La Empresa dotará a los trabajadores del material más apropiado, en cada momento, para que puedan desarrollar su labor de una manera eficiente. Así mismo, los trabajadores se comprometen a su cuidado y conservación.

ARTÍCULO 24. PERMISOS Y LICENCIAS.

1. El personal afecto a este convenio tendrá derecho a los siguientes permisos y licencias:

- PERMISOS SIN SUELDO: La empresa concederá al personal que lo solicite y por causas justificadas, hasta 30 días de permiso sin sueldo y sin cotización a la S.S., siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Los permisos deberán ser solicitados con una antelación de 15 días, salvo casos de urgente necesidad.



- **PERMISOS:** El personal tendrá derecho a disfrutar de las licencias retribuidas siguientes:

a) Por matrimonio: 20 días naturales.

b) Matrimonio de hijos y hermanos: 2 días naturales si es en la provincia y 4 días naturales fuera de ella.

c) Por nacimiento o adopción de hijo: 3 días laborables. Si es necesaria intervención quirúrgica se ampliará hasta 9 días laborables y si el parto es fuera de la provincia serán 5 días laborables.

d) Fallecimiento o enfermedad grave de cónyuge, padres o hijos, 6 días laborables.

e) Fallecimiento o enfermedad grave de abuelos, hermanos o nietos 3 días laborables.

f) Fallecimiento de tíos o sobrinos: 2 días laborables.

g) Por intervención quirúrgica o convalecencia del cónyuge, padres o hijos: 6 días naturales.

h) Por traslado del domicilio habitual: 2 días naturales.

i) Para renovación u obtención de los permisos de conducir o identidad y para la realización de los reconocimientos médicos y de los exámenes, el tiempo necesario.

j) Para la realización de un examen, de aquellos trabajadores que realicen estudios para la obtención de un título, el tiempo necesario.

h) Por asuntos particulares 6 días. Se solicitarán con una antelación mínima de una semana, salvo casos excepcionales de fuerza mayor. Estos días podrán ser acumulables entre sí, excepto los que coincidan con los días previos o posteriores a los períodos vacacionales, debiendo ser comunicados con suficiente antelación a la empresa, estando supeditado su disfrute a las necesidades del servicio. Si no pudiese disfrutar, se podrá extender el derecho a su disfrute hasta el 31 de enero del año siguiente.

k) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal (visitas medicas).

l) Todo trabajador que una vez iniciada la jornada de trabajo y en el curso de la misma se sintiera enfermo, teniendo que abandonar su puesto de trabajo, percibirá el importe total del valor económico de la jornada, para ello deberá justificar su ausencia con certificación médica.

2. Como norma general, las licencias se comenzarán a contar en la fecha en la que se produzca el hecho que las motiva. Si por motivos de hospitalización de familiares, debido a enfermedad grave o intervención quirúrgica, se establecen turnos de estancia en el hospital o en su domicilio para atender al enfermo, el trabajador podría comenzar su licencia en fecha posterior al hecho causante.

3. La referencia que en los apartados c), d) y g) se hace a la esposa y cónyuge, respectivamente, será extensible tal derecho a compañero/a que de hecho estable y en situación de hecho asimilable al matrimonio convivan con el trabajador/a.

Las licencias se entenderán siempre en el caso de familiares consanguíneos o afines.

4. Todos los permisos serán justificados posteriormente a que se produzca el hecho, salvo los de asuntos propios.

5. Se podrán celebrar asambleas de trabajadores en horas de trabajo hasta 12 horas al año.

ARTÍCULO 25. PÓLIZA DE SEGUROS.

1. La empresa se compromete a suscribir a su cargo y en el plazo de un mes desde la firma del convenio, una póliza de seguros que cubra las contingencias de muerte o invalidez, derivadas de enfermedad o accidente, sean laborales o no, por los siguientes importes de capital:

- Muerte: 37.000,00€

- Gran invalidez, invalidez permanente absoluta 37.000,00 €.

- Invalidez permanente total 25.000,00 €.

- Gastos sepelio 1.500,00€.

2. Una copia de esta póliza se le trasladará, para su información, al comité de empresa en un plazo máximo de quince días después de haberla suscrito.

ARTÍCULO 26. INCAPACIDAD TEMPORAL.

1. En supuestos de IT derivada de accidente laboral, la empresa complementará hasta el 100% del salario mensual desde el primer día de baja y mientras dure la misma.

2. Así mismo complementará hasta el 100 % en caso de hospitalización y convalecencia en su domicilio mientras perdure esas circunstancias.

3. En supuestos de IT por enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará hasta el 75% del salario mensual los primeros 20 días, y hasta el 100% a partir del día 21 de baja. Excepcionalmente, en la primera baja anual (año natural) por enfermedad, la empresa complementará hasta el 100 % del salario mensual los primeros 20 días.

ARTÍCULO 27. ROPA DE TRABAJO.

1. La empresa proveerá, en horario de trabajo, a los trabajadores que lo requieran, de equipos de ropa y calzado completos, considerando un mínimo de dos equipos al año, obligándose el trabajador a su adecuada conservación.

El anorak se entregará cada tres años. Y chaqueta una vez al año y siempre y cuando el trabajador la solicite. El traje de agua se entregará cada dieciocho meses.

2. La empresa se compromete a cambiar todo aquel equipamiento que venga defectuoso o se deteriore en exceso por el uso, por otro nuevo, previa entrega del elemento inservible.

3. La ropa de verano se entregará del 1 al 15 de Mayo

4. La ropa de invierno se entregará del 1 al 15 de Octubre.

5. Al inicio de la relación laboral se entregarán dos mudas de uniforme.

6. El Comité de Seguridad y Salud emitirá un informe acerca de la adecuación y calidad de la ropa de trabajo.

ARTÍCULO 28.- RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR.

En el supuesto de que un conductor, realizando su cometido con un vehículo de la empresa, le fuera retirado el permiso de conducir, excepto en los supuestos en que dicha retirada sea derivada de alcoholemia o consumo de sustancias tóxicas o exceso de velocidad, la empresa le asignará a un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones, respetándole la categoría y las retribuciones de conductor. Una vez finalizada la suspensión del permiso será reintegrado a su antiguo puesto de trabajo.

El resto de categorías que desempeñen labores de conductor se registrarán por este



artículo.

CAPITULO IV: SEGURIDAD Y SALUD

ARTÍCULO 29.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Dada la importancia que reconocen los firmantes a la prevención de accidentes, se incluye este capítulo dedicado a la salud y seguridad en el trabajo. Y considerando de obligada aplicación la legislación sobre seguridad y salud, y a tal efecto se constituirá un comité de seguridad y salud, con objeto de velar por el cumplimiento de las medidas legales reglamentarias, así como la puesta en práctica de lo estipulado en la ley 31/1995, del 8 de Noviembre, de prevención de riesgos laborales.

La dirección de la empresa adoptará las medidas de seguridad e higiene pertinentes, como consecuencia del control del lugar de trabajo y de las instalaciones e instrumentos que pone a disposición de los trabajadores. Las medidas de protección afectarán igualmente a los trabajadores obligados a trabajar con seguridad y a cuidar que los locales e instrumentos de trabajo se encuentren en perfectas condiciones, debiendo poner en conocimiento del comité de seguridad, higiene y salud, o en su defecto, del comité de empresa, todas las anomalías que se detecten para que se adopten las medidas oportunas.

Las funciones del comité de seguridad, higiene y salud serán las siguientes:

- a) Promover la observación de las disposiciones vigentes para la prevención de riesgos profesionales.
- b) Fomentar la colaboración de todo el personal en la práctica y observancia de las medidas preventivas, estimular la formación divulgación y propaganda de la seguridad e higiene en el trabajo.

La empresa facilitará los medios de propaganda necesarios, a fin de que todo el personal se encuentre al día en las recomendaciones, obligaciones y prácticas en materia de seguridad, higiene y salud laboral, fomentando y facilitando que todos los trabajadores se formen en esta materia tanto en cursos internos como externos.

- Delegados de Prevención: La elección de uno de los Delegados de Prevención podrá recaer en algún trabajador que no sea miembro del comité de empresa, con los mismos derechos que éstos.



ARTÍCULO 30.- RECONOCIMIENTO MÉDICO Y VACUNACIÓN.

1. Anualmente la empresa, en aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, efectuará a los trabajadores el reconocimiento médico específico establecido en el protocolo correspondiente para la vigilancia de la salud, de carácter voluntario para los y trabajadores.
2. Los resultados del reconocimiento médico, se entregarán al empleado/a, respetando su confidencialidad, y al comité de salud laboral en los términos establecidos en la legislación vigente.
3. La Empresa estará obligada a realizar campañas de vacunación, consistiendo las mismas y como mínimo, en lo siguiente:
 - Vacuna contra el tétano.
 - Vacuna contra la hepatitis B, con previo análisis de sangre.

ARTÍCULO 31.- ACTUACION EN DEFENSA Y PROTECCION DEL MEDIO AMBIENTE.

Las partes firmantes de éste convenio consideran necesario que la empresa y los trabajadores actúen de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando gran atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad.

A estos efectos el colectivo deberá adoptar una actitud permanente, responsable y visible en materia de medio ambiente y, al mismo tiempo, conseguir que el esfuerzo que esté desarrollando la industria en este campo, y el que se realice en el futuro, así como sus resultados, sean conocidos y adecuadamente valorados por la sociedad y las administraciones competentes.

CAPITULO V. MEJORAS SOCIALES

ARTÍCULO 32.- CUOTAS SINDICALES.

A La empresa, previa solicitud por escrito, descontará la cuota sindical de la nómina de aquellos trabajadores que lo deseen.

ARTÍCULO 33.- HORAS SINDICALES.

1. **Anualmente**, previa notificación a la empresa, se podrán acumular las horas sindicales en algún miembro del comité de empresa o delegado sindical. Si el número de horas sindicales acumuladas a un miembro del comité de empresa o delegado sindical fueran suficientes para justificar el total de la jornada anual efectiva de trabajo del representante al que se le acumula, éste podrá liberarse, en este caso, sin pérdida de retribución alguna, para dedicarse al trabajo sindical tanto de la empresa como en el sindicato al que pertenezca, entendiéndose esta situación como especial y teniendo derecho el trabajador a reincorporarse al trabajo en su puesto habitual con un preaviso de 15 días. Durante todo este período de tiempo seguirá computando la antigüedad.

2. Los miembros del comité de empresa pertenecientes a algún sindicato mayoritario de ámbito nacional, podrán ceder sus horas sindicales a una bolsa que la gestionará directamente el sindicato. En él recaerá la responsabilidad de su reparto en la forma que considere entre sus miembros de comité o delegado sindical.

ARTÍCULO 34.- EXCEDENCIAS.

1. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tendrá derecho a que se le reconozca una excedencia voluntaria de seis meses a cinco años.

2. Si la excedencia fuera solicitada por un plazo inferior a cinco años, el trabajador podrá, previa comunicación a la empresa, prorrogar dicha situación anualmente hasta agotar el periodo máximo de cinco años. El trabajador notificará a la empresa con dos meses de antelación a la fecha prevista para su reincorporación al puesto de trabajo.

3. Este derecho sólo podrá ser ejercido de nuevo por el mismo trabajador una vez transcurridos tres años desde la finalización de la anterior excedencia.

4.- En todo lo no previsto en este artículo, se estará a lo establecido con carácter general en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas vigentes sobre esta materia.

ARTÍCULO 35.- AYUDA FAMILIAR

Los trabajadores afectados por este convenio que tengan a su cargo una persona disminuida física o psíquica, de acuerdo con las estipulaciones requeridas por la Seguridad Social u organismo que lo sustituya, y previa justificación, percibirá un complemento salarial de 49,93 €/mes, cuando la minusvalía sea igual



o superior al 33% y de 83,22€/mes, cuando sea igual o superior al 65%.

ARTÍCULO 36.- COMPLEMENTO ESCOLAR.

Se establece una ayuda escolar, previa presentación del certificado escolar, de 100,00 OC, que serán abonados por una sola vez en el mes de septiembre.

ARTÍCULO 37.- INFORMACIÓN DE ABSENTISMOS

La empresa facilitará al comité trimestralmente, información sobre absentismo, bajas por accidente, bajas por enfermedad y faltas injustificadas del conjunto de la plantilla, así como de todos los accidentes leves que se produzcan aunque estos no impliquen procesos de incapacidad temporal (I.T.).

ARTÍCULO 38.- CONTROL DE ASCENSOS, PROMOCIÓN INTERNA Y TRASLADOS DEL PERSONAL

Se regulará de acuerdo a lo dispuesto en el Reglamento de Promoción de Ascensos, que desarrollará los siguientes principios:

1. Antes de cubrir una vacante con una contratación laboral fija, la empresa la ofertará a los trabajadores de la plantilla, que previamente la hubieran solicitado, a través de y un concurso de traslados abierto y permanente.
2. La empresa, todos los finales de año, hará un concurso de promoción profesional para todos los trabajadores que lo soliciten, con el objeto de cubrir las vacantes que se produzcan.

Los criterios a tener en cuenta para la promoción serán la experiencia profesional y la formación.

3. Los trabajadores asignados a una ruta o puesto de trabajo, no podrán ser trasladados a otro, excepto por necesidades del servicio, justificadas y urgentes, y siempre dentro del ámbito territorial de los municipios que conforman el Consorcio UTE Almanzora-Levante-Los Vélez, previo conocimiento del Comité de Empresa, siendo restituidos en su anterior puesto cuando las causas de la necesidad hubieran desaparecido, con el plazo máximo de un mes.

- 4 Los trabajadores que acumulen contratos de sustitución o temporales, tendrán preferencia en la creación de una vacante, después de haberla ofertado a





traslados y promoción.

ARTÍCULO 39.- ALTAS Y BAJAS EN LA EMPRESA.

1. Se facilitará al comité el modelo de los contratos de trabajo que se usen en la empresa que deberán ser firmadas las copias por su presidente.
2. A cada trabajador se le entregará copia de su contrato de trabajo.
3. Cuando existan altas de nuevos trabajadores, fijos o eventuales, la empresa se compromete a comunicárselo al comité, indicando apellidos, nombre y categoría profesional del nuevo trabajador, así como el tipo de contrato efectuado y ruta así

ARTÍCULO 40.- FALTAS Y SANCIONES.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos del convenio general.

Todas las faltas y sanciones muy graves se notificarán simultáneamente al trabajador y al comité de empresa, a los efectos de su conocimiento e intervención, de acuerdo con la legislación vigente.

ARTÍCULO 41.- DERECHO DE INFORMACIÓN.

1. La empresa facilitará al Comité de Empresa, y a las Secciones Sindicales legalmente constituidas, la información reflejada con carácter general en el estatuto de los trabajadores, y demás leyes laborales y sindicales, referida al centro de trabajo.
2. Asimismo, facilitará información sobre el número de toneladas de basura recogida y reciclada, así como la variación del servicio.

ARTÍCULO 42.- JUBILACIÓN, JUBILACIÓN VOLUNTARIA Y ANTICIPADA.

1. En el supuesto de que los trabajadores acogidos al Real Decreto 1194/85, de 17 de julio, opten por la modalidad especial de jubilación a los 64 años, la empresa por el presente convenio se obliga a sustituir simultáneamente al jubilado por otro trabajador titular del derecho a cualquiera de las prestaciones

por desempleo o joven demandante de primer empleo, mediante un contrato de trabajo mínimo de un año.

Para aquellos trabajadores que se jubilen en la empresa por haber alcanzado su edad máxima de jubilación a los 65 años o, en su caso, a la edad que se prevea en normas que puedan sustituir a la anterior edad de jubilación, se establece un premio de permanencia en función de los años de servicio en la Empresa. A tal efecto, a los cinco años, será de 1000,00 € en su totalidad, y a partir de cada año que exceda del quinto el premio se incrementará por cada año de permanencia en 200,00€, con un máximo de quince años. A partir de los quince años de servicio el premio será de una cantidad única de 3000,00 €

2. Además, se establece la posibilidad de que los trabajadores afectados por el presente convenio puedan optar a la jubilación parcial de modo que:

a) Accedan a la jubilación parcial, los trabajadores 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, salvo la edad. Deberán solicitarla con un mínimo de tres meses de antelación a cuando se prevea su jubilación parcial y que, además, no se encuentren en ninguna de las causas de suspensión del contrato de trabajo prevista en la legislación vigente.

b) El porcentaje en que se podrá solicitar la jubilación parcial será como máximo el 75%, manteniéndose la prestación laboral del trabajador al servicio de la Empresa como mínimo en el 25% restante de la jornada.

c) Dicha relación laboral se instrumentará con la suscripción de un contrato a tiempo parcial y por escrito en modelo oficial. La prestación laboral, descanso y vacaciones deberá realizarse, salvo pacto en contrario, en los meses y turnos que establezca la empresa, que será negociada con el interesado.

d) El salario a abonar en contraprestación por el trabajo se percibirá mensualmente, previa distribución proporcional en los doce meses de los conceptos salariales del convenio colectivo en función de la jornada efectivamente trabajada.

e) La empresa celebrará simultáneamente un contrato de relevo con un trabajador en situación de desempleo. La duración del 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 de relevo. No obstante, el trabajador con contrato de relevo tendrá derecho a pasar a indefinido, cuando lleve al .menos 2 años en el citado contrato de relevo y se produzca la jubilación total del jubilado parcialmente, o, cuando lleve un año con el contrato de relevo y el jubilado parcialmente cause baja en la

empresa por causas ajenas a su voluntad.

f) La jornada del trabajador de relevo será completa, pudiendo en consecuencia, simultanearse con la del trabajador que se jubila parcialmente. Por otra parte, el puesto de trabajo del trabajador de relevo podrá ser cualquiera de los que correspondan al mismo grupo profesional del trabajador sustituido.

g) El contrato de trabajo a tiempo parcial suscrito con el trabajador parcialmente jubilado tendrá una duración igual a la que, en el momento de su celebración, le reste a aquel para alcanzar la edad de 65 años, momento en que se extinguirá dicho contrato, debiendo pasar de modo obligatorio dicho trabajador a la situación de jubilación total.

h) En caso de que cualquier trabajador utilice la modalidad de jubilación parcial, tendrá derecho a los premios establecidos en este artículo, en los mismos términos que si fuera una jubilación total.

i) A los trabajadores que se encuentren en situación de jubilación parcial, en materia de Incapacidad Temporal, les será de aplicación lo establecido en el artículo 26 del convenio colectivo sobre complementos salariales mientras estén de alta en la empresa, no siendo de aplicación dicho artículo en las situaciones de inactividad.

ARTÍCULO 43.- ANTICIPOS PERSONAL.

Los trabajadores podrán solicitar anticipos reintegrables a la Empresa de hasta el 100% de los salarios que tengan devengados a la fecha de su solicitud. La devolución dichos anticipos se deberá realizar en el mismo mes para el que se solicita y si es a cuenta de las pagas extras en el periodo en el que se abonen éstas.

ARTÍCULO 44.- CAPACIDAD DISMINUIDA.

La empresa se compromete en el caso de que a un trabajador, y hasta un máximo de cinco trabajadores, les fuera reconocida por el organismo correspondiente, una permanente total para su trabajo habitual, a reincorporarles, a un puesto de trabajo si existiere vacante, que se adapte a las nuevas aptitudes físicas/psíquicas del trabajador, siempre que el desempeño de dichas tareas no menoscabe la dignidad del trabajador.

ARTÍCULO 45.- SERVICIO MECÁNICO. PERSONAL PLANTA Y LIMPIADORAS:

1. Debido a las peculiaridades del servicio, la empresa mantendrá una lavadora para los empleados del taller, para que puedan proceder al lavado de la ropa de trabajo manchada de aceite, disolvente, pintura. Esta lavadora deberá estar ubicada en las propias instalaciones de la empresa, facilitando ésta su mantenimiento y producto de limpieza.

2. Para el personal de la planta y limpiadoras, se habilitará un local acondicionado para comer, calentar y guardar alimentos refrigerados y aislados de cualquier contaminante.

Además, la Empresa facilitará taquillas y aseo con ducha para su higiene personal después del trabajo.

ARTICULO 46. CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR Y LABORAL.-

Lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de 2007, será de aplicación a los trabajadores en el ámbito personal de este Convenio.

CAPITULO VI. SUBROGACIÓN DEL PERSONAL**ARTÍCULO 47.- SUBROGACIÓN DEL PERSONAL.**

En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión o rescate de una contrata, así como de cualquier otra figura o modalidad que suponga una sustitución entre entidades, personal físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasaran a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a desarrollar el servicio respetando esta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida.

Se producirá la mencionada subrogación de personal siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos.

1. Trabajadores en activo que realicen su trabajo en contrata con una antigüedad mínima en los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio sea cual fuese su modalidad de contrato de trabajo, con independencia de que con anterioridad al citado período de cuatro meses hubieran trabajado en otra contrata.

2. Los trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima

de cuatro meses en la misma y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permisos, descanso maternal, servicio militar o situaciones análogas.

3. Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el punto segundo, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

ARTÍCULO 48.- FORMACION Y PERFECCIONAMIENTO.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 23 del E.T, con el fin de facilitar la formación y promoción profesional, el personal acogido al presente convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios académicos o profesionales, la realización del curso de perfeccionamiento profesional, y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional, organizados por la empresa o por la organizaciones sindicales en el marco de acuerdos, todo ello con la participación de los representantes de los trabajadores.

Los trabajadores que cursen estudios académicos y de formación o perfeccionamiento profesional, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, así como la adaptación de la jornada diaria de trabajo para la asistencia a los mismos, si las necesidades del servicio lo permiten. Tendrá permiso para concurrir a exámenes finales o eliminatorios.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Primera.- En todo lo no dispuesto en este convenio y sus anexos, se estará a lo establecido en el convenio colectivo del sector, Estatuto de los trabajadores, L.O.L.S. y demás legislación vigente en esta materia.

Segunda.- La empresa se compromete a mantener siempre la plantilla con el número de trabajadores necesario para el normal desarrollo de las actividades de la misma.

Tercera.- Para el caso de posibles cambios tecnológicos en el servicio, la empresa se compromete a realizar las necesarias consultas y negociación con el comité de Empresa, antes de proceder a realizar los mismos, sin que en ningún caso se deriven despidos por causas objetivas. Este apartado obligará, tanto para la actual empresa adjudicataria, como a futuras empresas que se hagan cargo de los servicios.

Asimismo, y para el supuesto que, por razones organizativas, productivas o

técnicas, la Empresa tuviese que alterar, modificar o suprimir el sistema organizativo-productivo actualmente existente en alguna de las plantas de transferencia de la UTE Almanzora- Levante-Los Vélez, por traslado de la actividad que se realiza en dichas plantas a otras de dentro del ámbito de la UTE y que esta/s circunstancia/s pudiese/n afectar a los trabajadores adscritos a esos puestos de trabajo, la Empresa podrá adoptar las medidas necesarias para ajustar sus necesidades, siempre y cuando los trabajadores afectados sean reubicados en un nuevo puesto de trabajo de la Empresa en el ámbito de dicha UTE. En este caso a los trabajadores afectados se les abonará la cantidad de 0,20 €/ Km, contados a partir de que realice como mínimo 40 kilómetros en el trayecto de ida y vuelta.

Cuarta.- Se respetarán a los contratos convertidos en indefinidos la antigüedad del contrato inicial.

Quinta.- Plus Mercado. Aquellos trabajadores que realicen las labores de recogida en los denominados “mercadillos”, percibirán por la jornada en que realicen dichas tareas un plus denominado de mercado por un importe de 16,61€.

Sexta.- Plus Especialista Peones.- Se establece un plus especialista para los peones de planta y de recogida que durante la prestación de sus servicios tengan que realizar sus tareas operando y conduciendo un vehículo mecánico móvil (dumper, “torillo” o carretillas mecánicas). Se devengará en función a la jornada hábil que trabaje con dicho vehículo y el importe será del 8% del valor del salario base día (salario base mes/30 días/nº de horas día).

Para poder acceder a los puestos de trabajo donde se devenga dicho plus especialista, será necesario superar un concurso de mérito que a tal fin convoque la Empresa

TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2011-2014 (ANEXO I)



TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2011-2014 (ANEXO I)

	S. BASE	PL. RESP	PL. MEJORA	P NOCT	toxico	Plus conversión	trans	PAGA BENEFICIOS	P. EXTRA
PEON DIA	944,49	0,00	0,00	0,00	141,67	0,00	85,00	341,59	1.145,03
PEON NOCHE	944,49	0,00	0,00	194,10	141,67	0,00	85,00	341,59	1.145,03
COND.DIA	1.013,24	0,00	0,00	0,00	151,99	0,00	85,00	341,59	1.259,61
COND.NOCH	1.013,24	0,00	0,00	213,52	151,99	0,00	85,00	341,59	1.259,61
PEON -COND. DIA	978,87	0,00	0,00	0,00	146,83	0,00	85,00	341,59	1.202,32
PEON - COND. NOCHE	978,87	0,00	0,00	203,81	146,83	0,00	85,00	341,59	1.202,32
MECANICO	1.013,24	0,00	0,00	0,00	151,99	213,52	85,00	341,59	1.259,61
OFICIAL MANTENIMIENTO	1.013,24	0,00	0,00	0,00	151,98	0,00	85,00	341,59	1.259,61
AUX.ADMVO.	944,49	0,00	0,00	0,00	141,67	194,10	85,00	341,59	1.145,03
MAQUINISTA	1.013,24	0,00	41,78	0,00	151,99	0,00	85,00	341,59	1.259,61
ENCARGADO	993,16	522,55	0,00	0,00	149,37	0,00	85,00	341,59	1.460,08
OFICIAL ADMVO.	1.013,24	0,00	472,27	0,00	151,98	0,00	85,00	341,59	1.259,61
JEFE DE TALLER	1.404,16	142,15	513,59	0,00	204,87	0,00	85,00	341,59	2.418,62
ENC.GENERAL	993,16	1.028,65	0,00	0,00	242,00	0,00	85,00	341,59	1.460,08
AGENTE CENSAL	916,98	0,00	0,00	0,00	137,55	0,00	85,00	341,59	1.111,69
			MERCADO	16,61			COMPLEMENTO I	100,00	
			H. EXTRA	16,49			ANTIGÜEDAD	20,49	
			FESTIVO	132,65					
			H.EXTRA FESTIVO	20,02					

En Almería, a ocho de febrero de dos mil doce.

Reunidos la Comisión Negociadora del III Convenio Colectivo de la Empresa UTE ALMANZORA-LEVANTE-LOS VELEZ (CESPA S.A./ CESPA GESTIÓN DE RESIDUOS S.A.), comparecen los siguientes miembros de esta Comisión:

- Por la parte social comparecen: D. José Fernández Crisol, D. Andrés Campoy Teruel, D. Ginés Navarro Gómez, D. Gervasio Ortiz Martínez, D. Francisco Guerrero Gandía y D. Antonio Quesada Morales.

- Por la Empresa comparecen: D. Cristóbal Pastor Romero y D. José Antonio Pérez Santos.

Las partes aquí comparecientes se reúnen en el día de la fecha, con objeto de atender al requerimiento de la Delegación de Empleo de la Junta de Andalucía, por el que se nos solicita la subsanación de parte del contenido del Convenio Colectivo suscrito y cuyo registro, publicación y depósito se ha instado por las partes. En concreto, que se exprese como contenido mismo lo siguiente:

- Incluir la denominación de las partes que conciertan el convenio.

- La regulación que establece el art. 34 respecto a la excedencia voluntaria incumple lo establecido en el art. 46 del Estatuto de los Trabajadores sobre el plazo mínimo de duración.

A tal fin, las partes acuerdan lo siguiente:



DENOMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO.-

El presente Convenio Colectivo se firma por la Comisión Negociadora del mismo, compuesta por los siguientes miembros:

- Por la parte social: D. José Fernández Crisol, D. Andrés Campoy Teruel, D. Ginés Navarro Gómez, D. Gervasio Ortiz Martínez, D. Francisco Guerrero Gandía y D. Antonio Quesada Morales. Todos ellos miembros del Comité de Empresa y conformando mayoría plena y absoluta dentro de dicho órgano de representación.
- Por la Empresa comparecen: D. Cristóbal Pastor Romero y D. José Antonio Pérez Santos.

Artículo 34. EXCEDENCIAS.- queda redactado con el siguiente contenido:

- 1.- El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tendrá derecho a que se le reconozca una excedencia voluntaria de cuatro meses a cinco años (60 meses).
- 2.- Si la excedencia fuera solicitada por un plazo inferior a cinco años, el trabajador podrá, previa comunicación a la empresa, prorrogar dicha situación anualmente hasta agotar el periodo máximo de cinco años. El trabajador notificará a la empresa con dos meses de antelación a la fecha prevista para su reincorporación al puesto de trabajo.
- 3.- Este derecho sólo podrá ser ejercido de nuevo por el mismo trabajador una vez transcurridos tres años desde la finalización de la anterior excedencia.
- 4.- En todo lo no previsto en este artículo, se estará a lo establecido con carácter general en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas vigentes sobre esta materia.

Sin nada más que tratar, firman las partes comparecientes en conformidad con el contenido de dicho acuerdo en el lugar y fecha “ut supra”.

