

Solicitante: Top Wash, S.L.

Domicilio social: Avda. da Prensa, 86, Polígono Industrial de Sabón-15142 Arteixo

Denominación: Modificación da instalación de coxeración.

Situación: Avda. da Prensa, 86, Polígono Industrial de Sabón-15142 Arteixo (A Coruña)

Descricións técnicas:

- Substitución da coxeración actual (Expediente 97/265) por un grupo motor-alternador de 495 kWe alimentado a gas natural, e modificación das súas correspondentes instalacións auxiliares.

- Modificación do aparelaxe eléctrico de mando, protección, sinalización e medida.

Todas aquelas persoas ou entidades que se consideren afectadas poderán examinar o expediente e presentar as súas alegacións nesta delegación provincial, sita no edificio administrativo de Monelos, s/n, 15071 A Coruña, no prazo de vinte días, a partir da última publicación.

A Coruña, 19 de xaneiro de 2009

O delegado provincial

Asdo.: José Luis Barcia Picos

Acuerdo del 19 de enero de 2009 de la Delegación Provincial de la Consejería de Innovación e Industria de A Coruña por la que se somete a información pública la autorización administrativa de las instalaciones eléctricas que se citan (IN408A 2008/37-1)

Para los efectos previstos en la Ley 54/1997, del 27 de noviembre (BOE nº 285), del sector eléctrico, y en el título VII del Real decreto 1955/2000, del 1 de diciembre (BOE nº 310), por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, subministración y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, se somete a información pública la petición de autorización administrativa de la instalación eléctrica que se cita:

Solicitante: Top Wash. S.L.

Domicilio social: Avda. de la Prensa, 86, Polígono Industrial de Sabón-15142 Arteixo

Denominación: Modificación de la instalación de cogeneración.

Situación: Avda. de la Prensa, 86, Polígono Industrial de Sabón-15142 Arteixo (A Coruña)

Descripciones técnicas:

- Substitución de la cogeneración actual (Expediente 97/265) por un grupo motor-alternador de 495 kWe alimentado a gas natural, y modificación de sus correspondientes instalaciones auxiliares.

- Modificación del aparellaje eléctrico de mando, protección, señalización y medida.

Todas aquellas personas o entidades que se consideren afectadas podrán examinar el expediente y presentar sus alegaciones en esta delegación provincial, sita en el edificio administrativo de Monelos, s/n, 15071 A Coruña, en el plazo de veinte días, a partir de la última publicación.

A Coruña, 19 de enero de 2009

O delegado provincial

Fdo.: José Luís Barcia Picos

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Traballo

Delegación Provincial da Coruña

Servizo de Relacións Laborais

ANUNCIO

Convenio colectivo de Urbaser, SA (limpeza pública, viaria e regos e xestión do punto limpo do Concello de Ames)

Visto o expediente do convenio colectivo de URBASER, S.A (limpeza pública, viaria e regos e xestión do punto limpo do Concello de Ames) (código convenio 1504661), que tivo entrada nesta Delegación Provincial da Consellería de Traballo o día 13.1.09 e subscrito pola parte económica pola empresa e pola parte social pola delegada de persoal o día 17.12.08, de conformidade co disposto no artigo 90.2 e 3 do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, Real decreto 1040/81, do 22 de maio, sobre Rexistro e Depósito de Convenios Colectivos de Traballo e Real decreto 2412/82, de 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo, esta Delegación Provincial

ACORDA:

PRIMEIRO.—Ordena-la súa inscrición no Libro Rexistro de Convenios Colectivos de Traballo, obrante nesta Delegación Provincial, e notificación ás representacións económica e social da Comisión Negociadora.

SEGUNDO.—Ordena-lo depósito do citado acordo no Servizo de Relacións Laborais, Sección de Mediación, Arbitraje e Conciliación (S.M.A.C).

TERCEIRO.—Dispoñe-la súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

A Coruña, 29 de xaneiro de 2009

A DELEGADA PROVINCIAL

Asdo.: María Debén Alfonso

I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA URBASER S.A. PARA SU PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE LIMPIEZA PÚBLICA, VIARIA Y RIEGOS Y GESTIÓN DEL PUNTO LIMPIO DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE AMES

CAPÍTULO I

CONDICIONES GENERALES

Artículo 1.—Ámbito de aplicación.

El presente convenio colectivo es de obligada aplicación y afectará a aquellos trabajadores que estén adscritos y presten sus servicios para URBASER S.A., en el Municipio de Ames, y cuya actividad sea Limpieza Pública, Viaria, Riegos y Gestión del Punto Limpio de Milladoiro, que la empresa tiene adjudicados por el Excmo. Ayuntamiento de Ames.

Artículo 2.—Partes signatarias.

Son partes firmantes del presente convenio colectivo de Trabajo, de una parte, la delegada de personal, como representación unitaria de los trabajadores, y de otra parte, la representación empresarial.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente convenio.

Artículo 3.–Duración y vigencia.

Este convenio entrará en vigor una vez sea publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Coruña, no obstante, y salvo aquellas condiciones a las cuales ha de estarse a lo contenido en ellas en sus propios términos y a las que expresamente se pacte el inicio de la validez en otro momento, los efectos económicos se retrotraerán a 1 de enero de 2008 Su duración será de cinco años, es decir hasta 31 de diciembre de 2012.

La vigencia del contenido normativo del convenio se prorrogará a partir del momento en que el mismo agote su duración, y en tanto y cuanto no sea sustituido por otro.

Artículo 4.–Denuncia.

Cualquiera de las partes firmantes del presente convenio podrá solicitar de la otra la revisión del mismo.

La denuncia deberá hacerse por escrito y con un mínimo de un mes de antelación al vencimiento de su periodo de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

La parte que promueva la negociación deberá presentar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada.

Las partes se reunirán transcurrido un mes desde la recepción de la propuesta citada.

Artículo 5.–Absorción y compensación.

Las retribuciones establecidas en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquier que sea su naturaleza y el origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación así como por convenios colectivos, contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas; en caso contrario, serán compensadas y absorbidas estas últimas, manteniéndose el presente convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones que quedan pactadas.

Artículo 6.–Comisión mixta de interpretación y aplicación.

Se constituye una comisión mixta de Interpretación del presente convenio. Serán componentes de la misma un representante de la empresa y otro de los trabajadores, elegidos de entre los que han formado parte de la comisión negociadora del convenio y han firmado el mismo.

La comisión paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento y aplicación de este convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente convenio.
- c) Conciliación en conflictos colectivos que supongan la interpretación y aplicación de las normas de este convenio.
- d) Cuantas funciones tiendan a la mayor eficacia del presente convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos, que formen parte del mismo.

La comisión fija como sede de las reuniones el domicilio de la empresa. Cualquiera de sus componentes podrá convocar dichas reuniones.

Cualquier otra parte interesada podrá solicitar la convocatoria de la comisión, debiendo en este caso dirigir su escrito a la sede de la empresa.

Procedimiento. Las cuestiones que se promuevan ante la comisión paritaria adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta y petición concreta que se formule a la comisión.

Al escrito propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

Previa convocatoria de cualquiera de las partes que conforman la comisión en la cual se indique, fecha y hora, la misma se reunirá en su sede en el plazo máximo de quince días naturales.

La comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles desde que reciba la comunicación.

Los representantes de la empresa en la comisión darán traslado de inmediato a los representantes de los trabajadores en la comisión del escrito recibido.

La comisión tendrá la responsabilidad de comunicar a quien corresponda las resoluciones que emanen de la misma.

La comisión deberá emitir informe en plazo de quince días, desde el momento en que se produzca la reunión sobre los asuntos que se le sometan.

El incumplimiento de dichos plazos sin haberse producido la convocatoria, resolución o dictamen dejará abierta la vía de resolución de conflictos a cualquier otro organismo laboral administrativo y/o judicial al que se haya planteado.

CAPÍTULO II**CONDICIONES DE EMPLEO****Artículo 7.–Contratación.**

El ingreso al trabajo se realizará de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en la legislación laboral vigente en el momento de efectuarse.

No obstante lo anterior, la empresa, en relación al ingreso de los trabajadores, se reserva el derecho a realizar las pruebas de selección que consideren necesarias para comprobar el grado de aptitud de los aspirantes, así como, a realizar un reconocimiento médico previo con motivo de la admisión de los trabajadores.

Artículo 8.–Preaviso de cese voluntario.

Debido a la posible existencia de dificultades empresariales para la búsqueda de un sustituto en los casos de extinción por voluntad del trabajador con contrato de trabajo de duración de al menos un año o superior, el plazo de preaviso en el caso de cese voluntario de todo trabajador será de 15 días. Se penalizará la falta de este preaviso en el mismo número de días omitidos. El trabajador no estará obligado a respetar el referido plazo de preaviso cuando la extinción del contrato se realice dentro del período de prueba pactado.

Artículo 9.–Subrogación del personal.

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, se llevará a cabo la subrogación del personal en los términos indicados en el convenio general del sector de la limpieza pública, con relación a lo dispuesto en el artículo 44 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.

CAPÍTULO III**CONDICIONES Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO****Artículo 10.–Jornada de trabajo.**

La jornada de trabajo se computará semanalmente, a razón de 40 horas semanales de trabajo. El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al entrar como al salir del centro de trabajo, el trabajador se encuentre uniformado y en disposición de realizar su labor.

Siempre que la jornada diaria continuada exceda de seis horas, el trabajador tendrá derecho a un descanso durante la misma de 20 minutos, inicialmente de 10 a 10,20 horas, considerándose este periodo de descanso como tiempo efectivo trabajado.

Dadas las especiales características de la actividad de la empresa y sus obligaciones contractuales con el Excmo. Ayuntamiento de Ames, se prestará servicio y por lo tanto se distribuirá la jornada de lunes a domingo.

Previo consulta de los representantes de los trabajadores, la empresa elaborará anualmente un calendario laboral que será expuesto en el centro de trabajo.

Aquellos trabajadores que por las necesidades del servicio tengan que trabajar en días festivos (locales, autonómicos, nacionales, o día 3 de noviembre como festividad del patrón, San Martín de Porres), se les compensará con el tiempo de descanso equivalente a la jornada trabajada en dichos días. Dicho descanso compensatorio se llevará a efecto siempre que fuera posible dentro de la semana siguiente a su realización.

A todos los efectos del presente convenio colectivo, se entenderá que, las jornadas diarias de trabajo que se realizan durante dos días naturales distintos, se considerará siempre que se ha trabajado el día en el que se inició la jornada.

A solicitud expresa de la representación legal de los trabajadores, y siempre y cuando las obligaciones y necesidades del servicio lo permitan, con la preceptiva autorización fehaciente del Excmo. Ayuntamiento de Ames, el día 25 de diciembre, se trabajará únicamente la mitad de la jornada de ese día en los horarios y condiciones que se determine por la empresa.

Artículo 11.–Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad de la empresa, que debe ejercitarla con sujeción a lo establecido en el presente convenio y demás normas aplicables.

El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordene dentro del general cometido propio de su categoría o competencia profesional. Entre ellas están incluidas las tareas complementarias que sean necesarias para el desempeño de su cometido principal, o el cuidado y limpieza del material, de las máquinas, herramientas y puesto o lugar de trabajo que estén a su cargo durante la jornada de trabajo.

Artículo 12.–Prestación del trabajo.

La prestación del trabajo vendrá determinada por lo convenido en el contrato de trabajo. El trabajador prestará la clase y extensión del trabajo que marquen las leyes, las normas convencionales de aplicación, las instrucciones del empresario y, en su defecto, los usos y costumbres.

Normalmente sólo se prestará el trabajo habitual. No obstante, pasajeramente y por necesidad urgente, deberá el trabajador prestar mayor trabajo u otro distinto de lo acordado, a condición de retribuirle de acuerdo con las disposiciones aplicables.

Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su categoría o competencia profesional.

Si el trabajador observa entorpecimiento para ejercer su trabajo, falta o defectos en el material, en los instrumentos o en las máquinas, estará obligado a dar cuenta inmediatamente a sus jefes inmediatos. El trabajador cuidará de las máquinas y útiles que se le confíen, los mantendrá en perfecto estado de conservación y será responsable de informar y comunicar las posibles incidencias a la empresa, reservándose la misma las medidas disciplinarias en supuestos de reincidencia de culpa.

Queda prohibido utilizar máquinas, herramientas o útiles para uso distinto al determinado por la empresa, sin la expresa autorización de ésta, que asimismo será necesaria para que el trabajador utilice herramientas o máquinas de su propiedad en las labores encomendadas.

La empresa pondrá al alcance de los trabajadores todos los medios necesarios para que éstos puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de comodidad, higiene y seguridad. Por su parte, los trabajadores utilizarán los medios de protección que la empresa les facilite.

Al respecto de la productividad, como bien constitucionalmente protegido, cuya mejora constituye un deber básico de los trabajadores, deberá conllevar la colaboración de los representantes legales de éstos con la Dirección de la empresa en orden a conseguir su incremento.

Artículo 13.–Promoción y ascensos.

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

Para ascender a una categoría o nivel profesional distinto del que se ostenta se establecerán por la empresa sistemas de concurso de méritos o pruebas de aptitud que, entre otros, pueden tener en cuenta las siguientes circunstancias: superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan al efecto, titulación, conocimientos del puesto de trabajo, historial profesional. Primará y será determinante el concurso de méritos y pruebas que se propongan con independencia de que la antigüedad del trabajador sea tomada en cuenta en los procesos de promoción y ascensos.

El ascenso no será definitivo hasta transcurrido un período de prueba, que será de seis meses para el personal titulado y de dos meses para el resto del personal. Durante este período, el trabajador ascendido ostentará la categoría a la que ha sido promocionado provisionalmente, percibiendo el salario correspondiente a la misma.

En caso de no superar satisfactoriamente el período de prueba, el trabajador volverá a desempeñar los trabajos propios de su categoría y nivel anterior, percibiendo el salario propio de la misma.

Artículo 14.-Clasificación profesional.

Se estará a la clasificación por grupos profesionales dispuesta en el capítulo V convenio general del sector de la limpieza pública. Cada uno de los grupos contemplados en el convenio agrupa unilateralmente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, con el alcance y contenido previsto en el artículo 22, apartado 2º, del Estatuto de los Trabajadores, siendo por consiguiente las categorías que comprenden equivalentes entre sí dentro de cada grupo profesional con independencia de sus derechos económicos.

El personal estará encuadrado, atendiendo a las funciones que ejecute en la empresa, en alguno de los siguientes grupos profesionales:

- Grupo de técnicos.
- Grupo de mandos intermedios:

Encargado general.-Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del Técnico superior o medio, manda sobre el resto de mandos intermedios. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios. Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo.

Capataz.-El trabajador que, a las órdenes de un Técnico medio o superior, Encargado general, Subencargado, Encargado o Inspector de Distrito o Zona, tiene a su cargo el mando sobre los Encargados de Brigada y demás personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina.

- Grupos de administrativos.

Auxiliar administrativo.-Empleado que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

- Grupo de operarios.

Oficial de primera de taller (mecánico).-Posee los conocimientos teóricos-prácticos del oficio y lo práctica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento.

Conductor.-En posesión del carné de conducir clase C (anterior C2) o superior. Tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.

Peón.-Trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo, si bien, además de sus labores habituales de peón podrá manejar y/o conducir barredoras, baldeadoras o cualquier otro vehículo o máquina cuyo peso máximo autorizado (PMA), sea inferior o igual a 3.500 kilogramos y/o que precisen carné de conducir clase A, B, o inferior.

Todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de su categoría o competencia profesional, entre los que se incluyen la limpieza de maquinaria, herramientas y útiles de trabajo.

Los cometidos profesionales de cada grupo, categoría u oficio deben considerarse simplemente indicativos.

La clasificación del personal, antes indicada, es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas.

Artículo 15.-Licencias y permisos retribuidos.

Con carácter enunciativo, a tenor de lo dispuesto en el artículo 37 del TRET, y atendiendo a las posibles modificaciones, sustituciones, derogaciones totales y/o parciales que pudiese sufrir su contenido, los trabajadores regidos por este convenio colectivo tendrán derecho al disfrute de licencias sin pérdida de la retribución, en los casos y con la duración que a continuación se indican en días naturales, previa comunicación a la empresa y posterior justificación:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado de domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

Si el trabajador percibiese una indemnización por el cumplimiento de este deber, podrá descontarse su importe del salario que perciba de la empresa.

En el caso de que la prestación del trabajo disminuya más del 20% de las horas laborales en un período de tres meses, la empresa puede pasar al trabajador a la situación de excedencia forzosa regulada en el apartado 1 del artículo 46 del TRET.

e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada.

f) Se concederán permisos al trabajador para asistencia a consultas médicas de especialistas del Servicio Público de Salud, de forma fraccionada, hasta un máximo de diez (10) horas anuales. Para que obtenga el carácter de ausencia justificada y retribuida deberá preavisarse la misma aportándose de forma inexcusable por el trabajador en el plazo improrrogable de las 48 horas siguientes a su asistencia a la consulta médica, justificante en el que figuren los siguientes datos: nombre y apellidos del trabajador, fecha, horas de entrada o salida, firma del facultativo y sello del especialista perteneciente Servicio Público de Salud.

g) Día de asuntos propios:

A partir del 1 de enero de 2009 el personal con contrato indefinido y/o que al menos tenga 12 meses de antigüedad en la empresa, tendrá derecho al disfrute de un (1) día de asuntos propios. Este permiso deberá ser solicitado con al menos 10 días antelación, caducando como norma general su derecho a 31 de diciembre de cada año. Su disfrute estará supeditado en todo momento a las necesidades justificadas del servicio. No podrá coincidir en el disfrute de este permiso más de un trabajador en la misma fecha, si coincidiesen en la misma fecha dos o más solicitudes se atenderá por riguroso orden atendiendo a la fecha de recepción de la solicitud escrita de la licencia.

Como única excepción, en el caso de que por necesidades del servicio se negase el derecho al disfrute de esta licencia a algún trabajador, se le ampliará el derecho a su disfrute hasta el día 15 de enero del año siguiente. En cualquier caso los días que pudiesen denegarse por motivo del servicio deberán ser solicitados por el trabajador antes del 1 de diciembre del ejercicio en curso.

Con respecto de la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores, igualmente, se estará a lo preceptuado en Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general y la Ley 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y restantes normas concordantes que lo desarrollen y que en cada momento se encuentren vigentes.

Con la finalidad de facilitar la relación de parentescos y los grados de los mismos, se incluye como anexo II del presente convenio la tabla de los grados de parentesco.

Las licencias y permisos empezarán a contar en la fecha en que se produzca el hecho que los motiva.

Artículo 16.-Vacaciones.

Todos los trabajadores previa prestación de servicios disfrutarán vacaciones retribuidas, con arreglo a las condiciones siguientes:

1.-Todo el personal tendrá derecho a 30 días naturales de vacaciones anuales. El inicio del período vacacional no podrá coincidir con días de descanso, ni con el día laborable anterior al descanso.

2.-El período del disfrute vacacional en la empresa se comprende desde el 1 de enero, hasta el 31 de diciembre de cada año.

3.-El calendario vacacional se publicará con al menos dos meses de antelación al comienzo de las vacaciones, participando en su elaboración los representantes de los trabajadores. En aquellos casos que se produzcan incorporaciones en la plantilla con solución de continuidad y con posterioridad a la confección del calendario, el período vacacional del trabajador será establecido de mutuo acuerdo con la empresa dentro del año natural. El inicio de las vacaciones deberá producirse dentro del año natural, continuando su disfrute hasta agotar el período vacacional aún después de finalizado el año, si concurriese dicha circunstancia.

Los cambios que pudiesen sufrir en cada ejercicio el calendario vacacional requerirá el acuerdo del interesado y la empresa.

4.-El trabajador percibirá durante este período vacacional la retribución establecida en la tabla salarial que figura como anexo I.

5.-Cuando un trabajador cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la imputación en metálico de las vacaciones en razón del tiempo trabajado.

6.-Con la única excepción de lo dispuesto en el apartado 3 del presente artículo, en cualquier supuesto el derecho a disfrute del período de vacaciones o compensación económica equivalente caduca a 31 de diciembre de cada año.

Artículo 17.-Vestuario.

La empresa con periodicidad anual entregará a todo el personal operario las siguientes prendas de trabajo:

Invierno:

Conductores: 2 buzos, 1 jersey, 1 anorak, 1 par de botas de material, 1 par de botas de agua, 2 guantes.

Peones: 1 traje de pana, 1 jersey, 1 traje de agua con chaleco, 1 gorra de pana, 2 pares de guantes, 1 par de botas de material y 1 par de botas de agua.

Verano:

Conductores: 1 pantalón, 2 camisas, 1 cazadora, 1 par de zapatillas.

Peones: 1 pantalón de tergal, 1 cazadora de tergal, 2 camisas, 1 par de zapatillas.

La entrega del vestuario de verano se realizará entre los meses de abril y mayo, el correspondiente a la época de invierno se repartirá a lo largo los meses de septiembre y octubre.

El vestuario de trabajo entregado por la empresa será para uso exclusivo durante la prestación de servicios del trabajador para la empresa.

Aquellos trabajadores que no tengan la condición de indefinidos, o bien que su contrato de trabajo no tenga una duración pactada o estimada de al menos un año, solamente tendrán derecho inicialmente a la entrega del vestuario correspondiente al período (verano / invierno) del año que coincida con su incorporación, salvo que su contrato de trabajo se prolongue más allá del día 21 de diciembre en el caso del vestuario de invierno, y 21 de junio, en el caso del vestuario de verano, en cuyo caso, a partir de ese momento se le entregará la equipación completa a la época del año que en cada caso corresponda.

A la entrega del vestuario nuevo se procederá a retirar las usadas.

En cualquier de los supuestos de extinción del contrato de trabajo, previa liquidación y finiquito de haberes que pudiesen corresponderle al trabajador, éste estará en la obligación de entregar la última remesa de prendas facilitadas.

Artículo 18.-Horas extraordinarias.

Se considerarán horas extraordinaria cada hora de trabajo efectivo que se realice sobre la duración de la jornada de trabajo establecida en la presente norma convencional. No se considerarán horas extraordinarias las horas que rebasen la jornada máxima semanal pero no superen la jornada ordinaria anual –o en ciclos inferiores– en la distribución semanal pactada.

Las horas extraordinarias realizadas podrán compensarse mediante descanso equivalente retribuido dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, no entrando estas horas compensadas en el cómputo para el límite máximo establecido en el artículo 35.2 del TRET.

Con independencia de la categoría que ostente el trabajador, el precio de la hora extraordinaria para el año 2009 será de 10.-€/ hora extraordinaria. Para el resto de años de vigencia del convenio dicho importe se incrementará en igual porcentaje que el acordado en el artículo 24, "Incremento salarial".

Horas extraordinarias de fuerza mayor.–El exceso de las horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, no se tienen en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, sin perjuicio de su compensación en la misma cuantía horas extraordinarias. La realización de estas horas es obligatoria para el trabajador, así mismo, pueden realizarse durante la jornada nocturna.

Horas extraordinarias estructurales.–Dado el carácter público de los servicios que se prestan en esta actividad, se considerarán horas extraordinarias estructurales todas aquellas que se precisen para la finalización de los servicios, concretadas por la prolongación de tiempos que, se realicen, motivados bien sea por ausencias imprevistas, bien por procesos puntas de producción no habituales y otras situaciones estructurales derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trata, todo ello, al amparo de lo dispuesto en la Orden de 1 de marzo de 1983, siendo su ejecución obligatoria para el trabajador.

CAPÍTULO IV**RETRIBUCIONES****Artículo 19.-Conceptos retributivos.**

La estructura salarial que pasarán a tener las retribuciones desde la entrada en vigor, del presente convenio será la siguiente:

A) Sueldo base.**B) Complementos.****1.-De puestos de trabajo.**

Plus de penosidad.

Plus de nocturnidad.

Plus de festivo y/o domingo.

Plus de actividad.

Plus funcional de especialización para peones.

2.-De vencimiento superior al mes.

Gratificación de verano.

Gratificación de navidad.

Gratificación de beneficios.

3.-Indemnizaciones o suplidos.

Plus de transporte.

Artículo 20.-Sueldo base.

Se entenderá por sueldo base la retribución correspondiente, en cada una de las categorías profesionales a una actividad normal por unidad de tiempo, durante la jornada de trabajo fijada en este convenio.

El sueldo base, se establece mensual, y siempre referido a la jornada legal establecida en este convenio. Si la jornada de trabajo fuese inferior a la dispuesta en este convenio, el sueldo base se percibirá en la parte proporcional correspondiente con la jornada parcial.

Artículo 21.-Complementos de puesto de trabajo.

1.-Plus de penosidad.-El personal operativo de la empresa que, por el especial cometido de su función en la limpieza y en la recogida de residuos, percibirá por este concepto el importe correspondiente el 20 por ciento del sueldo base para cada una de las categorías, según se indica en el anexo de tablas salariales del presente convenio. Aunque su percepción es mensual, este plus se abona por día trabajado.

2.-Plus de nocturnidad.-Aquellos trabajadores que realicen su jornada, total o parcialmente, en horario nocturno, comprendiendo este desde las 22 horas, hasta las 06 horas del día siguiente, percibirán por este concepto, el importe correspondiente al 25 por ciento del sueldo base de su categoría. Si las horas trabajadas en dicho horario nocturno fuesen cuatro, o más de cuatro, se abonará el Plus correspondiente a la jornada trabajada, con máximo de ocho horas. Si por el contrario, las horas nocturnas fuesen menos de cuatro, se abonarán exclusivamente dichas horas, en cuyo caso, se dividirá el Plus correspondiente a la jornada nocturna completa, entre ocho horas, resultando el valor de cada hora nocturna. Este Plus se abona por día trabajado.

3.-Plus festivo y/o domingo.-Los trabajadores que por necesidades del servicio tienen que realizar su jornada en día festivo (local, autonómico, estatal ó día del patrón San Martín de Porres, 3 de noviembre) ó domingo, independientemente de su categoría profesional, percibirán las siguientes compensaciones económicas fijas y no revisables durante la vigencia del convenio:

Para el año 2009: 9 € por domingo o festivo trabajado.

Para el año 2010: 10 € por domingo o festivo trabajado.

Para el año 2011: 11 € por domingo o festivo trabajado.

Para el año 2012: 12 € por domingo o festivo trabajado.

Este plus se abona por día trabajado en domingo ó festivo.

4.-Plus actividad.-Los trabajadores que ostenten una categoría profesional incluida dentro del grupo profesional de administrativos, percibirán por este concepto, los importes reflejados en el anexo de tablas salariales. Este plus se abona mensualmente en once mensualidades año.

5.-Plus funcional de especialización.-Aquel trabajador con categoría de Peón, que además de sus labores habituales de Peón trabaje y/o conduzca barredoras, baldeadoras o cualquier otro vehículo cuyo peso máximo autorizado (PMA), sea inferior o igual a 3.500 kilogramos y/o que precisen carné de conducir clase A, B, o inferior, percibirán un plus funcional de especialización por día efectivo de trabajo mientras realice dichas funciones el importe de 1.-€/día para el año 2009.

Para los años 2010, 2011, 2012, los importes antes concretados se incrementaran en los términos de lo dispuesto en el artículo 24 del presente convenio colectivo.

El devengo de este plus funcional, exigirá el cumplimiento de la obligación de mantenimiento, entretenimiento, reposición, limpieza y cuidado de cualquier vehículo o máquina.

Todos estos pluses relacionados en este artículo se percibirán en las once mensualidades, no siendo retribuidos en las tres gratificaciones.

Artículo 22.-Complementos de vencimiento superior al mes.

1.-Gratificación de verano: Se devengará anualmente, desde el 1 de julio, al 30 de junio, y su importe será de 30 días del sueldo base de cada categoría, siendo su abono el 30 junio del año en que finalice su devengo.

2.-Gratificación de navidad: Se devengará anualmente, desde el 1 de enero, al 31 de diciembre, y su importe será de 30 días del sueldo base de cada categoría, siendo su abono el 15 de diciembre del mismo año en que se devengó.

3.-Gratificación de beneficios: Se devengará anualmente, desde el 1 de abril al 31 de marzo, y su importe, para cada categoría, será 30 días del sueldo base de cada categoría, siendo su abono el 31 de marzo del año en que finalice su devengo.

Aunque las gratificaciones de verano y beneficios se perciben en el año siguiente al del inicio de su devengo, el importe del sueldo base será el correspondiente al año en el que se inició su devengo.

La fecha de abono de cada una de las pagas extraordinarias podrá dilatarse por el plazo máximo de los cinco días siguientes a las fechas antes indicadas, incluyendo en este plazo el propio día de abono preestablecido.

El personal que hubiese ingresado en el transcurso del año, o cesase durante el mismo, percibirá la parte proporcional correspondiente a los días devengados en cada una de las gratificaciones.

Artículo 23.-Complemento de indemnizatorio o suplido.

Plus de transporte: Para todo el personal de la empresa se establece un plus de transporte mensual de carácter extrasalarial, como compensación de los gastos de desplazamiento dentro de la localidad, así como desde el domicilio al centro de trabajo, cuyo importe fijo de 68.-€/mes figura en el anexo de tablas salariales definitivas para año 2008. Este plus se percibirá en las once mensualidades, siendo su importe para cada una las categorías profesionales el que se indica en la tabla salarial anexa.

Artículo 24.-Incremento salarial.

Para el año 2008 se acuerda el incremento salarial equivalente al establecido en la tabla salarial definitiva que figura en el anexo I para el referido ejercicio. La actualización de salarios se efectuará dentro de los dos meses siguientes a que sea publicado el convenio en el BOP.

Para el año 2009, se acuerda un incremento de la tabla salarial anexa equivalente al I.P.C. real estatal que resulte a 31 de diciembre de 2008 más 1,25%.

Para el año 2010, se acuerda un incremento de la tabla salarial para el año 2009 equivalente al I.P.C. real estatal resultante a 31 de diciembre de 2009, más 1,50%.

Para el año 2011, se acuerda un incremento de la tabla salarial para el año 2010 equivalente al IPC real estatal que resulte a 31 de diciembre de 2010, más 1,75%.

Para el año 2012, se acuerda un incremento de la tabla salarial para el año 2011 equivalente al IPC real estatal que resulte a 31 de diciembre de 2011, más 2%.

El incremento y actualización salarial como consecuencia de los acuerdos alcanzados en este artículo, se llevará a efecto en el momento que se constaten fehacientemente los IPC resultantes a 31 de diciembre de los años 2008, 2009, 2010 y 2011. En cada ejercicio, a partir del momento en que se conozca el referenciado IPC, previa aprobación por la empresa y la representación legal de los trabajadores de la correspondiente acta y tabla salarial actualizada, se procederá, sin esperar a su publicación el BOP, a aplicar la nueva tabla aprobada en el plazo máximo del mes siguiente a su aprobación.

Como consecuencia de la actualización de salarios, en el caso de que se hubiesen generado atrasos, se abonarán los mismos en una sola paga durante el primer trimestre del año.

CAPÍTULO V

CONDICIONES SOCIALES

Artículo 25.-Complemento de la prestación de incapacidad temporal (I.T.).

- Incapacidad temporal en caso de accidente laboral:

La empresa complementará, cuando proceda, la prestación reglamentaria delegada de manera que el trabajador perciba el 85 por 100 de las retribuciones salariales mensuales ordinarias, por incapacidad temporal derivada accidente de trabajo, sin merma de las pagas extraordinarias.

- Incapacidad temporal en caso de enfermedad o accidente no laboral:

La empresa complementará la prestación reglamentaria delegada de manera que el trabajador perciba el 100 por 100 de las retribuciones salariales mensuales ordinarias por contingencias comunes durante el tiempo que dure la baja, sin merma en las pagas extraordinarias, cuando el trabajador en el inicio de su IT hubiese sido hospitalizado al menos durante 48 horas en un centro hospitalario, no ambulatorio. En el resto de los supuestos la empresa complementará en caso de I.T. derivada de enfermedad o accidente no laboral las prestaciones reglamentarias hasta un 75% de las retribuciones salariales correspondientes desde el cuarto (4) día de la baja.

Estos complementos serán de aplicación en todo caso en los dos primeros casos de Incapacidad Temporal que se produzcan en el año natural. Aplicándose en el caso de la tercera baja médica en el año, independientemente de la contingencia, lo dispuesto en cuanto a la prestación de IT que Ley General de la Seguridad Social y Reglamentos generales que la desarrollan y determinan para estos supuestos.

A los efectos del pago por la empresa de los porcentajes de complemento del subsidio IT tratado en el presente artículo, se entiende como salario mensual ordinario, aquellas percepciones salariales ordinarias que le corresponderían percibir al trabajador en el supuesto de no encontrarse en situación de IT de conformidad con los conceptos salariales e importes recogidos en la presente norma convencional, según la categoría profesional que ostente el trabajador y la tabla salarial anexa.

La negativa del trabajador/a a los reconocimientos a cargo del personal médico de la empresa o del personal especializado designado por éste o por la empresa con motivo de verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador/a que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia, así como retraso incumpliendo los plazos legalmente establecidos para la entrega a la empresa de los partes médicos de alta/baja y sucesivos de confirmación, será, como mínimo y con independencia de las responsabilidades disciplinarias que pudiesen conllevarse de dicho comportamiento, motivo suficiente para anular totalmente el complemento económico a la prestación de la Seguridad Social durante el período que reste del proceso, hasta la alta médica.

Independientemente de la vigencia del presente convenio el complemento de la prestación de incapacidad temporal regulado en el presente artículo no tendrá carácter retroactivo y será de aplicación para aquellos casos de incapacidad temporal, independientemente de la contingencia de la que se derive la baja médica, que se produzcan a partir de la fecha de publicación del convenio en el BOP.

Artículo 26.-Excedencias.

A tenor de lo establecido en el Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo, entre otros supuestos, tendrán el derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia en las condiciones y términos que a continuación se concretan:

1.-La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2.-El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia, conservando sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Las solicitudes escritas de estas excedencias deberán realizarse con una antelación mínima de 15 días, debiendo ser resueltas como máximo en igual plazo. Si el trabajador/a no solicitará el reingreso con un preaviso de 30 días, perderá el derecho de un puesto en la empresa.

Artículo 27.-Póliza de seguro colectivo.

1.-La empresa suscribirá con una Compañía de Seguros, una póliza de seguro de accidente para todo el personal que tenga en plantilla, la cual garantizará a los herederos legales o personas que el trabajador designe específicamente los siguientes capitales:

Para los casos de fallecimiento, incapacidad permanente en los grados de total y absoluta, derivados de accidente de trabajo la cantidad de veinticuatro mil euros (24.000,00 €).

2.-Estos capitales únicamente se percibirán cuando el trabajador estuviese en activo en la empresa en el momento de producirse el hecho causante y siempre que éste fuese declarado por el organismo oficial competente y no existiera un tercero responsable civil. No obstante, en los casos que dichas contingencias estén sometidas a un período de revisión conforme al artículo 48.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador percibirá el capital correspondiente una vez haya vencido el plazo de revisión legalmente establecido.

A estos efectos se entiende que un trabajador se encuentra en activo cuando al producirse el hecho causante, éste se encuentre dado de alta en el Seguro Social por la empresa, bien por estar prestando servicio efectivo o por hallarse en situación de IT.

3.-En el supuesto de que en este convenio colectivo o posteriores, se acordara modificar expresamente el capital garantizado por la póliza, el nuevo capital de indemnización acordado no tendrá efectos retroactivos y su vigor quedaría supeditado a treinta días posteriores a la fecha de la publicación del texto íntegro del nuevo convenio colectivo en el BOP.

4.-No será aplicable este artículo a los supuestos de fallecimiento e incapacidad derivadas de cualquier relación laboral distinta a la existente entre el trabajador y la empresa.

Artículo 28.-Jubilación parcial.

Por acuerdo entre empresa y trabajador/a, en los términos que en cada caso puedan pactarse entre las partes, el trabajador/a que reúna los requisitos legales podrá acceder a la jubilación parcial en aplicación de la normativa contenida en el artículo 166 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, con relación con el 12.6 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y restantes disposiciones concordantes, así como, a las posteriores que pudiesen modificarlas o sustituirlas.

Artículo 29.-Jubilación anticipada a los 64 años.

Por acuerdo entre empresa y trabajador, ajustándose a las disposiciones que regulan su tramitación, existirá la posibilidad de la jubilación anticipada total y/o definitiva de los trabajadores que cumplidos los 64 años lo soliciten, ajustándose para ello a lo preceptuado al efecto en Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, y posteriores normas que lo pudiesen modificar o sustituir.

CAPÍTULO VI

SEGURIDAD Y SALUD

Artículo 30.-Seguridad y salud laboral.

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud. Con tal objetivo se pretende no sólo el cumplimiento de las obligaciones legales y las responsabilidades de los actores implicados en el marco de la empresa, sino también fomentar una nueva cultura de la prevención que avance en el desarrollo de la misma en el sector.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, actualizada y desarrollada por la Ley 54/2003 de 12 de diciembre y el RD 171/2004, de 30 de enero, y normativa concordante.

El derecho de protección se materializará a través de la adopción, por parte de la empresa, de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y organización de un servicio de prevención.

Asimismo, se entienden como prioritarias la promoción e intensificación de acciones organizativas, formativas e informativas de signo prevencionista que permitan al personal acomodarse a los cambios organizativos que las nuevas tecnologías puedan traer consigo preservando su salud física, mental y social, entendida como el concepto integral formulado por la Organización Mundial de la Salud (OMS).

Artículo 31.-Vigilancia de la salud.

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal y como se prevé en la Ley, respetará, siempre, el derecho a la intimidad y dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. En el caso de que se demuestre el incumplimiento de esta obligación, el Comité de Seguridad y Salud tendrá derecho a solicitar el cese inmediato de la persona responsable, reservándose la Dirección el derecho de llevar a cabo las acciones legales oportunas.

Reconocimientos médicos. Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las materias primas o aditivos que se manipulen en cada centro de trabajo.

Aquellos trabajadores y grupos de trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

La empresa y los trabajadores afectados por este convenio cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral y, en especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo.

Artículo 32.-Formación.

Se entenderá que el objetivo general de la misma es mejorar la formación profesional del conjunto de los trabajadores, posibilitar los sistemas de acceso e impulsar la política de prevención en seguridad y salud laboral.

El trabajador, previo aviso y justificación suficiente, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, tendrá derecho a:

1. Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en el centro de trabajo, cuando curse con regularidad y aprovechamiento estudios para la obtención de un título académico o profesional.

2. A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

3. El horario de realización de los cursos del Plan de Formación de la empresa para la formación y el perfeccionamiento profesional será preferentemente dentro de la jornada de trabajo. Cuando por necesidades organizativas de la empresa dichos cursos se realizaran fuera de la jornada de trabajo, la asistencia será igualmente obligatoria.

CAPÍTULO VII

DERECHOS SINDICALES

Artículo 33.-La representación unitaria y sindical de los trabajadores.

Los comités de empresa, delegados de personal y los delegados sindicales tendrán las facultades y derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los trabajadores, el convenio general del sector de la limpieza pública, y restantes normas concordantes.

Artículo 34.-Los comités de empresa y delegados de personal.

El comité de empresa y/o los delegados de personal son los representantes colectivos y unitarios respectivamente de los trabajadores del centro de trabajo o empresa. Tienen como función la defensa de los intereses de los trabajadores, así como la negociación y representación de los mismos ante el empresario.

Los delegados de personal y miembros del comité de empresa tendrán competencias, en los términos legalmente establecidos, en las siguientes materias:

- a) Contrato de trabajo.
- b) Negociación colectiva.
- c) Sistemas de remuneración.
- d) Salud laboral.
- e) Clasificación profesional.
- f) Movilidad funcional y geográfica.
- g) Expedientes de crisis y regulación de empleo.
- h) Medidas disciplinarias.
- i) Y aquellos derechos y garantías que se recogen en la legislación vigente.

Artículo 35.-Cuota sindical.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales 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 el que haga constar con claridad la orden de descuento, la cuantía y su actualización periódica, la central o sindicato al que pertenezca, así como el número de cuenta a la que deberán ser transferidas las correspondientes cantidades.

ANEXO I

TABLA SALARIAL DEFINITIVA PARA EL AÑO 2008
URBASER S.A.

LIMPIEZA PÚBLICA VIARIA Y GESTIÓN DEL PUNTO LIMPIO DEL AYUNTAMIENTO DE AMES

URBASER S.A.	SALARIO BASE	PLUS PENOSIDAD	PLUS ACTIVIDAD	PLUS TRANSPORTE	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA MARZO	MENSUALIDAD VACACIONES	TOTAL AÑO
Ayuntamiento de AMES									
ENCARGADO GENERAL	975,85	195,17	-	68,00	975,85	975,85	975,85	1.239,02	17.795,79
CAPATAZ	924,85	184,97	-	68,00	924,85	924,85	924,85	1.177,82	16.908,39
CONDUCTOR	877,36	175,47	-	68,00	877,36	877,36	877,36	1.120,83	16.082,06
PEÓN	738,44	147,69	-	68,00	738,44	738,44	738,44	954,13	13.664,86
OFICIAL MECÁNICO	864,06	172,81	-	68,00	864,06	864,06	864,06	1.104,87	15.850,64
AUX.ADMINISTRATIVO	890,30	-	89,03	68,00	890,30	890,30	890,30	1.047,33	15.238,86
Veces año	11	11	11	11	1	1	1	1	

La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario durante el período de años prorrogables.

La empresa liquidará mensualmente con el sindicato correspondiente la transferencia de las cuotas, según lo establecido en este artículo.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.-Normas supletorias.—Serán normas supletorias las legales de carácter general y el convenio general del sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado (BOE de 7 marzo de 1996) vigente en cada momento.

Segunda.—Este convenio forman un todo orgánico indivisible y a efecto de su aplicación práctica serán considerados globalmente en cómputo anual, sin que quepa la aplicación de una normativa aislada sobre condiciones anteriores.

Igualmente, y a tenor de lo dispuesto en el artículo 84 del TRET, el presente convenio colectivo, durante su vigencia y en las materias que en el se regulan, no podrá ser afectado por dispuesto en otros convenios.

Tercera.—Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada que se realice.

Cuarta.—Todas las referencias hechas en el texto del convenio a los «trabajadores», «empleados», «hijos», «interesados» y otras referencias aparentemente hechas al género masculino, a los efectos de una mayor simplificación en la redacción del texto, se entienden hechas a un género neutro, es decir, también afectan al género femenino, salvo aquellos casos en que por imperativo legal correspondan a la mujer trabajadora.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Primera y única.—Dado que este convenio incluye una tabla salarial que sustituye las antiguas condiciones salariales, se adaptará el recibo de salarios a la estructura retributiva y conceptos contenidos en el mismo en el momento de su aplicación. En consecuencia, todos los derechos económicos y demás retribuciones que vinieran percibiendo los trabajadores serán sustituidos por las retribuciones y conceptos contemplados en este convenio y esta adaptación no supondrá una modificación de condiciones de trabajo.

ANEXO II

ÁRBOL GENEALÓGICO

(GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD)

