

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Traballo e Benestar

Xefatura Territorial da Coruña

Servizo de Relacións Laborais

Resolución de inscripción e publicación do convenio colectivo de traballo da empresa Urbaser, S.A. para o centro de traballo dedicado á actividade de limpeza pública viaria e de praias do concello de Sada

Visto o expediente do CONVENIO COLECTIVO DE TRABALLO DA EMPRESA URBASER, S.A. PARA O CENTRO DE TRABALLO DEDICADO Á ACTIVIDADE DE LIMPEZA PÚBLICA VIARIA E DE PRAIAS DO CONCELLO DE SADA, que foi subscrito pola comisión negociadora na xuntanza do 13.07.2013, de conformidade co disposto no artigo 90 do Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo e na Orde de 29 de outubro de 2010 pola que se crea o Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia

A Xefatura Territorial de Traballo e Benestar da Coruña

RESOLVE:

1.º.-Ordenar a súa inscripción no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.

2.º.-Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia da Coruña.

A Coruña, 6 de novembro de 2013.

Xefa territorial

MARÍA PILAR CARIDAD ALONSO

TEXTO DEL I CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA URBASER, S.A. PARA EL CENTRO DE TRABAJO DEDICADO A LA ACTIVIDAD DE LIMPIEZA PÚBLICA VIARIA Y DE PLAYAS DEL AYUNTAMIENTO DE SADA (A CORUÑA)

ARTÍCULO 1.º.-ÁMBITO FUNCIONAL.

El presente convenio colectivo es de ámbito de centro de trabajo y regula las relaciones laborales de los trabajadores de la empresa URBASER, S.A. concesionaria de los servicios públicos de limpieza pública viaria y de playas en el Ayuntamiento de Sada (A Coruña).

ARTÍCULO 2.º.-ÁMBITO TERRITORIAL.

El presente convenio colectivo se suscribe para el ámbito territorial del término municipal de Sada, en el cual URBASER, S.A., realiza por concesión administrativa del Excmo. Ayuntamiento de Sada, la limpieza pública viaria y de playas en el indicado término municipal.

ARTÍCULO 3.º.-ÁMBITO PERSONAL.

Quedan sometidos a las estipulaciones de este convenio los trabajadores de la empresa concesionaria de los servicios de limpieza pública viaria y de playas del Excmo. Ayuntamiento de Sada.

ARTÍCULO 4.º.-ÁMBITO TEMPORAL.

Este convenio tendrá una duración de dos (2) años, con vigencia desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2014.

ARTÍCULO 5.º.-ENTRADA EN VIGOR.

Este convenio entrará en vigor el día de su firma.

ARTÍCULO 6.º.-PARTES SIGNATARIAS.

Son partes firmantes del presente convenio colectivo de trabajo, de una parte, el delegado 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 7.º.-GARANTÍA "AD PERSONAM".

Sin perjuicio, ni confundir lo establecido en el artículo anterior, con relación a lo dispuesto en el artículo 3.1.c) del TRET, dado el carácter de mínimo de las condiciones convencionales, la empresa habrá de estarse al respeto de los derechos adquiridos o condición más beneficiosa que a título individual pudiese disfrutar el trabajador.

ARTÍCULO 8.º.-DENUNCIA.

Se estipula un plazo de duración de dos (2) años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2014, pactándose de común acuerdo que, con antelación de 2 meses a la fecha de expiración, se considerará automáticamente denunciado.

ARTÍCULO 9.º.-SALARIOS.

Durante la vigencia del convenio, los salarios son los señalados en las tablas que se anexan.

ARTÍCULO 10.º.-COMPLEMENTOS DE CARÁCTER INDEMNIZATORIOSUPLIDO: PLUS DE TRANSPORTE.

Para todo el personal de la empresa se establece un plus de transporte mensual de carácter extrasalarial, que se percibirá como compensación de los gastos de desplazamiento dentro de la localidad, así como desde el domicilio al centro de trabajo, fijándose su importe en la cantidad que por tal concepto figura en el anexo de tablas salariales.

Este plus se percibirá en las once mensualidades, siendo su importe para cada una las funciones profesionales el que se indica en la tabla salarial anexa.

ARTÍCULO 11.º.-PLUS PENOSO.

Durante la vigencia del convenio, serán los señalados en las tablas que se anexan.

ARTÍCULO 12.º.-PAGAS EXTRAORDINARIAS.

1.-Gratificación de verano (junio): Se devengará anualmente, desde el 1 de julio, al 30 de junio, y su importe será equivalente al sueldo base que por función profesional fija la tabla anexa, siendo su abono el 15 julio 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 equivalente al sueldo base que por función profesional fija la tabla anexa, siendo su abono el 15 de diciembre del mismo año en que se devengó.

3.-Gratificación de beneficios (marzo): Se devengará anualmente, desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior a su percibo, y su importe será equivalente al cincuenta por ciento (50%) del sueldo base que por función profesional fija la tabla anexa, siendo su abono el 15 de marzo siguiente a la final final de su devengo.

4.-Gratificación de septiembre: Se devengará anualmente, desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior a su percibo, y su importe será el equivalente al cincuenta por ciento (50%) del sueldo base que por función profesional fija la tabla anexa, siendo su abono el 15 de septiembre siguiente a la fecha de final de su devengo. Esta última paga no será abonada, si el coste de la misma rompe el equilibrio económico del contrato con el Ayuntamiento de Sada, provocando pérdidas en el mismo.

ARTÍCULO 13.º.-VACACIONES.

Todos los trabajadores disfrutarán de un período vacacional de 30 días naturales. El período vacacional será durante todo el año excepto el mes de agosto. Durante el primer trimestre del año, se elaborará un calendario que recogerá los períodos de disfrute de cada trabajador. En todos los casos, el trabajador tendrá que conocer con 2 meses de antelación sus períodos de disfrute.

El trabajador percibirá durante este período vacacional la retribución establecida como mensualidad de vacaciones en la tabla retributiva que figura como anexo.

ARTÍCULO 14.º.-VESTUARIO.

La ropa de trabajo será de uso obligatorio para todo el personal y la empresa facilitará cada año, excepto en aquellos casos en los cuales establezca periodicidad distinta al año (años alternos), el siguiente número de prendas:

Conductores:

- 2 pantalones - 1 jersey

- 2 camisas - 2 cazadoras (años alternos)
- 1 anorak o chaleco (años alternos) - 1 Guantes
- 1 par de botas - 1 traje de agua (años alternos)
- 1 chaleco de alta visibilidad - 1 par de botas de agua (años alternos)

Peones:

- 2 pantalones - 1 traje de agua
- 3 camisas - 1 par de botas
- 2 jerseys - 1 par de botas de agua
- 2 cazadoras - 1 gorro de invierno y 1 de verano (años alternos)
- 1 anorak o chaleco (años alternos) - 1 guantes

La ropa de trabajo se entregará una vez al año en el mes de junio al personal indefinido de plantilla y/o antigüedad ininterrumpida de un año. En el resto de casos del personal contratado no se tendrá en cuenta el plazo de entrega, periodicidad y número de prendas que por función profesional, conductor y peón, antes se indica, comprometiéndose la empresa en cualquier caso a facilitar en el momento de la incorporación del trabajador y dentro de los tipos de prendas de ropa concretadas o similares el número suficiente de la mismas que por el trabajo a desempeñar, función profesional, motivo y tiempo de contratación se requiera a criterio de ésta.

ARTÍCULO 15.º.-COMISIÓN MIXTA PARITARIA.

La comisión mixta paritaria que debe interpretar este convenio estará compuesta por el delegado de personal y por un representante de la empresa pudiendo asistir a las reuniones de la comisión podrá asistir un asesor por cada una de las partes. A esta comisión le corresponde la vigilancia del cumplimiento e interpretación del convenio.

Las cuestiones que se promuevan ante la comisión mixta 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. 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, reunión ésta que deberá haberse celebrado en el plazo de quince días desde el momento en que se promueva la cuestión a consultar.

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.

A los efectos de notificaciones el domicilio de la comisión será el mismo que el de la empresa en el Ayuntamiento de Sada.

ARTÍCULO 16.º.-GARANTÍA DEL PUESTO DE TRABAJO.

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se suceden mediante cualquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamientos de servicios o de otro tipo, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del presente convenio, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.

En lo sucesivo, el término contrata engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada e, identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad u organismo público.

a) En todos los supuestos de finalización, pérdida, recesión, cesión o rescate de una contrata, así como de respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que va a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida. Se producirá la mencionada subrogación de personal siempre que se den alguno de los siguientes supuestos:

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

2. 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 encuentre enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso maternal, servicio militar o situaciones análogas.

3. Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado 2.º, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

4. Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se incorporarán a la contrata de servicios públicos como consecuencia de una ampliación en los 4 meses anteriores a la finalización de aquella.

5. Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen, habiendo cumplido los 64 años dentro de los 4 últimos meses anteriores a la finalización efectiva de la contrata, y tengan una antigüedad mínima en la misma de los 4 meses anteriores a la jubilación, siempre que esta esté pactada en convenio colectivo estatutario de ámbito inferior, en virtud del R.D. 1194/85, del 17 de julio.

b) Todos los supuestos anteriormente contemplados deberán acreditarse fehacientemente y documentalmente por la empresa o entidad pública saliente a la entrante, y en el plazo de 10 días hábiles contados desde el momento en el que, bien la empresa entrante o la saliente comunique fehacientemente a la otra empresa el cambio en la adjudicación del servicio.

c) Los trabajadores que no disfrutaran de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutará con la nueva adjudicataria del servicio, que solo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

d) La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: empresa o entidad pública o privada cesante, nueva adjudicataria, cliente y trabajador.

Si el cliente rescindiera la contrata a una empresa para dejar de prestar el servicio, o realizarlo por si mismo, operará la subrogación para el propio cliente en los términos señalados en este artículo.

En el supuesto de que una o varias contratas en cuya actividad venga siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores que realizaran su trabajo en la empresa con un período mínimo de los cuatro últimos meses, sea cual fuera su modalidad de contrato de trabajo, y todo ello aun cuando con anterioridad trabajasen en otras zonas, contratas o servicios distintos.

Se subrogarán así mismo los trabajadores que se encuentren en los supuestos 2 a 5, ambos inclusive, y que realizaran su trabajo en las zonas, divisiones o servicios resultantes.

En el caso de que distintas contratas, servicios, zonas o divisiones de aquellas se agrupen en una o varias, la subrogación de personal operará respecto de todos aquellos trabajadores que, con independencia de la modalidad de su contrato de trabajo, realizaran su trabajo en las que resulten agrupadas con un tiempo mínimo de los 4 meses anteriores, y todo ello aun cuando con anterioridad prestaran servicios en distintas contratas, zonas, divisiones o servicios agrupados.

La subrogación de personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de sustitución de contratas, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquella puedan efectuarse, aún tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca solo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso, de lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, como de la existencia por parte del empresario saliente de otras contratas ajenas a la que es objeto de sucesión.

La empresa saliente deberá a la entrante los siguientes documentos:

- Certificado del organismo competente de estar al corriente en el pago a la seguridad Social.
- Fotocopia de las 4 últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.
- Fotocopias del TC-1 y TC-2 de cotización de la Seguridad Social de los últimos 4 meses.
- Relación de personal especificando: nombre, apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, función profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de las vacaciones. Si el trabajador es representante legal de los trabajadores, se especificará el período de mandato del mismo.
- Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.
- Copia de los documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en el que se haga constar que este recibió de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.

ARTÍCULO 17.º.-JORNADA LABORAL.

Respecto de la jornada, se pacta la siguiente jornada máxima semanal, que será de 39 horas semanales de promedio en cómputo anual; como norma general la jornada será continuada y con 20 minutos de descanso diarios en la misma y 10 minutos de aseo personal al finalizar la misma, teniendo en ambos casos la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

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

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al entrar como al salir el trabajador del centro de trabajo, el trabajador se encuentre uniformado y en disposición de realizar su labor.

ARTÍCULO 18.º.-PÓLIZA DE SEGUROS.

1.-La empresa suscribirá con una compañía de seguros, una póliza de seguro de accidente para todo el personal afectado por el presente convenio, 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 dieciocho mil euros (18.000,00 €).

2.-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.

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 derivada de cualquier relación laboral distinta a la existente entre el trabajador y la empresa.

ARTÍCULO 19.º.-HORS EXTRAORDINARIAS.

Mientras persista la actual situación de desempleo no se realizarán horas extraordinarias, salvo caso de fuerza mayor, en este supuesto se establece una cuantía de siete (7) euros por hora extra realizada.

ARTÍCULO 20.º.-FESTIVOS.

A partir de la firma del presente convenio, los festivos trabajados se abonarán con un importe fijo no revisable por este concepto de 45 €/festivo por día festivo no domingo completo trabajado.

Los trabajadores que presten servicio en domingos y festivos, descansarán un día de la semana siguiente (martes, miércoles, jueves o viernes), no pudiendo coincidir dos descansos el mismo día.

ARTÍCULO 21.º.-FESTIVIDAD PATRONAL.

La festividad de San Martín de Porres el 3 de noviembre, se considera no laborable a todos los efectos. En el caso de coincidir en festivo o en día de difícil aplicación, se trasladará al miércoles anterior o posterior.

ARTÍCULO 22.º.-LICENCIAS RETRIBUIDAS.

Todos los trabajadores tendrán derecho al disfrute de licencias en la forma y condiciones siguientes:

- 15 días por matrimonio.
- 2 días en el caso de nacimiento de hijo.
- 2 días por enfermedad grave o muerte de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- 4 días cuando el motivo anterior necesite realizar desplazamiento.
- 1 día por traslado de domicilio habitual.

- Aquellos trabajadores con contrato de trabajo indefinido, o que al menos tengan 12 meses de antigüedad ininterrumpida en la empresa tendrán derecho al disfrute de 3 días de asuntos propios al año. Este permiso deberá ser solicitado con al menos 10 días antelación, caducando su derecho a 31 de diciembre de cada año. 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 el permiso se concederá atendiendo al orden de la fecha de recepción de la solicitud escrita tramitada por el trabajador para disfrutar de la licencia.

- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.
- Los días 24 y 31 de diciembre, la jornada finalizará a las 11.00 horas.

Todos los permisos referidos a cónyuges serán extensibles a las parejas de hecho, que sean acreditadas mediante certificado oficial de convivencia.

Con la finalidad de facilitar la relación de parentescos y los grados de los mismos, con relación al artículo 37.3 del TRET, 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 23.º.-ANTICIPOS REINTEGRABLES.

La empresa creará una bolsa de 3000 euros con un límite de 300 euros por trabajador al año, a fin de facilitar a los trabajadores anticipos sobre su salario. El reintegro del anticipo concedido se realizará en las 12 pagas siguientes.

ARTÍCULO 24.º.-PAGO DE SALARIOS.

Todas las percepciones, excepto las de vencimiento periódico superior al mes que se estará a lo pactado o en su caso a la costumbre, se abonarán mensualmente, por períodos vencidos y hasta el día cinco del mes siguiente al de su devengo.

ARTÍCULO 25.º.-GARANTÍAS SINDICALES.

La representación sindical y la representación unitaria y legal de los trabajadores 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 26.º.-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.

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, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y sus disposiciones de desarrollo.

ARTÍCULO 27.º.-EXCEDENCIAS.

A tenor de lo establecido en el Real Decreto 1/1995, del 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 reintegro 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 reintegro en las vacantes de igual o similar función profesional 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 reintegro con un preaviso de 30 días, perderá el derecho de un puesto en la empresa.

DISPOSICIONES ADICIONALES**PRIMERA.-SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS.**

Las discrepancias que pudieran surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del TRET, así como las que pudieran producirse en el seno de la comisión paritaria, se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos de Trabajo (AGA).

SEGUNDA.-LEGISLACIÓN SUPLETORIA.

En todo lo no dispuesto en este convenio se estará conforme a lo establecido serán normas supletorias las legales de general aplicación y en el convenio colectivo general del sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado, BOE 7 de marzo de 1996, así como los posteriores que pudiesen sustituir a éste.

TERCERA.-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.

CUARTA.-Género neutro.-Todas las referencias hechas en el texto del convenio aparentemente hechas al género masculino, a los efectos de una mayor simplificación en la redacción del texto, sin que supongan la ignorancia de las diferencias de género existentes, 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.

QUINTA.-El presente convenio colectivo sucede y deroga en su integridad al anterior de aplicación, salvo en aquellos aspectos que expresamente se mantengan, acordando el presente texto la comisión negociadora compuesta por las partes que legalmente se encuentran legitimadas, empresa y delegado de personal, tanto para su constitución como para negociar y lograr llegar a válidos acuerdos.

ANEXO I**TABLA RETRIBUTIVA AÑOS 2013**

Funciones profesionales	Salario base	Plus transporte	Plus penoso	Vacaciones	Paga extra verano	Paga extra Navidad	Paga extra beneficios	Paga extra septiembre	Total bruto anual
Conductor	755,55	101,56	6,04	1.007,08	755,55	755,55	377,78	377,78	14.350,86
Peón	695,37	101,56	5,56	934,98	695,37	695,37	347,69	347,69	13.305,20
Número de veces	11	11	273	1	1	1	1	1	

TABLA RETRIBUTIVA AÑOS 2014 (Incremento del 0,3% sobre tabla retributiva del año 2013)

Funciones profesionales	Salario base	Plus transporte	Plus penoso	Vacaciones	Paga extra verano	Paga extra Navidad	Paga extra beneficios	Paga extra septiembre	Total bruto anual
Conductor	757,82	101,86	6,06	1010,10	757,82	757,82	378,91	378,91	14.393,92
Peón	697,46	101,86	5,58	937,79	697,46	697,46	348,73	348,73	13.345,12
Número de veces	11	11	273	1	1	1	1	1	

ANEXO II

ÁRBOL GENEALÓGICO

(GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD)

