

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empleo y Formación

11549 Resolución de 31-07-2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para Limpieza Municipal de Lorca, S.A.- Exp. 200844110024.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo, y de conformidad con lo establecido en el Artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE n.º 75, de 28.03.1995) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE n.º 135, de 06.06.1981).

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, del Convenio Colectivo de Trabajo de Limpieza Municipal de Lorca, S.A. (Código de Convenio número 3001422) de ámbito Empresa, suscrito con fecha 21-07-2008 por la Comisión Negociadora del mismo, con notificación a la misma.

Segundo.- Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia a 31 de julio de 2008.—El Director General de Trabajo. Por Delegación de firma, el Subdirector General de Trabajo (Resolución de 01.10.2007), Pedro Juan González Serna.

CONVENIO DE EMPRESA LIMPIEZA MUNICIPAL DE
LORCA S.A.

Capítulo I

Artículo 1.- Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo Laboral, afectará a todos los trabajadores de la empresa Limpieza Municipal de Lorca S.A. (LIMUSA), dedicados a la actividad de limpieza pública, recogida de basuras, conservación de alcantarillado y tratamiento de residuos sólidos, en el municipio de Lorca, que regula en Convenio Regional y General del sector.

Para el caso de que la empresa asuma otras actividades diferentes a la señalada, los trabajadores dedicados a las mencionadas actividades se registrarán por el Convenio del sector aplicable o, en su caso, por el específico de empresa que se negocie

Artículo 2.- Ámbito Personal.

El presente Convenio afectará a los trabajadores de la empresa Limpieza Municipal de Lorca, S.A. que presten sus servicios en la recogida de basuras, limpieza viaria, tratamiento de residuos sólidos, taller, administración y dirección, a la totalidad del personal que ocupe la empresa, tanto fijo como eventual o interino, al que preste su servicio en la actualidad y al que pueda ingresar en el futuro.

Artículo 3.- Duración.

La duración del presente Convenio de Empresa, tendrá vigencia del 1 de enero de 2008 a 31 de diciembre de 2011.

Artículo 4.- Denuncia.

Cualquiera de las partes componentes del Convenio podrá denunciar el mismo con dos meses, como mínimo de antelación y en la fórmula que establece el Artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de no ser denunciado se prorrogará su vigencia hasta el 31/12/2012, no sufriendo modificación ninguno de sus artículos, excepto lo establecido en el Capítulo III, Condiciones Económicas que sufrirán un incremento igual al aumento experimentado por el IPC nacional real durante el año 2011 mas 0,75%. Para sucesivos años, en caso de no haber denuncia por ninguna de las partes, la vigencia del Convenio se prorrogará tácitamente de año en año con un incremento porcentual del IPC real nacional, mas 0,75%, que afectará a todos los aspectos económicos del Convenio.

Capítulo II.

Jornadas, ausencias y descansos.

Artículo 5.- Jornada.

La duración de la jornada laboral será de 35 horas semanales, cada trabajador dispondrá diariamente de 20 minutos para el bocadillo, siendo computable como jornada efectiva de trabajo.

Artículo 6.- Descansos.

Para el año 2008:

Todos los trabajadores descansarán los Domingos y Festivos y, el día del Patrón. Para los trabajadores que realicen su trabajo de noche, el descanso se realizará la noche anterior, y la madrugada del día festivo. No obstante se mantendrá para el personal de Planta de Tratamiento de Residuos Sólidos y, Administración la jornada de Lunes a Viernes, tal y como se viene realizando en la actualidad. Todos los trabajadores descansarán dos días consecutivos sábados a domingo o domingo a lunes.

En el caso de coincidir un descanso (Sábado o Lunes) con festivo, el trabajador afectado tendrá derecho a un descanso sustitutorio que le será concedido en un plazo no superior a quince días.

Este Artículo se interpretará en el sentido de que este descanso de domingos y festivos y el día del Patrón, sea aplicable a los trabajadores de turno normal o típico, ya que existen otros trabajadores de turno atípico cuyos días de descanso son consecutivos y no corresponden a los días señalados como descansos para los trabajadores de fines de semana y festivos y con cada uno de ellos existe un acuerdo para sus dos días de descanso consecutivo semanal.

Esta aclaración para los trabajadores de turno atípico se efectúa teniendo en cuenta las particularidades del servicio y la prestación de los denominados 7/7.

Asimismo y en caso de que un trabajador de un turno atípico le coincida un día festivo con su día de descanso semanal, tendrá derecho a un descanso sustitutorio así como al abono del día trabajado como festivo consecutivo.

A partir del año 2009:

Todos los trabajadores descansarán los domingos y festivos. Para los trabajadores que realicen su trabajo de noche, el descanso se realizará la noche anterior, y la madrugada del día festivo. No obstante se mantendrá para el personal de Planta de tratamiento de Residuos Sólidos y Administración la jornada de Lunes a Viernes, tal y como se viene realizando en la actualidad. Todos los trabajadores descansarán dos días consecutivos.

Este Artículo se interpretará en el sentido de que este descanso de domingos y festivos, será aplicable a los trabajadores de turno normal o típico, ya que existen otros trabajadores de turno atípico cuyos días de descanso son consecutivos y no corresponden a los días señalados como descansos para los trabajadores de fines de semana y festivos y con cada uno de ellos existe un acuerdo para sus dos días de descanso consecutivo semanal.

Esta aclaración para los trabajadores de turno atípico se efectúa teniendo en cuenta las particularidades del servicio y la prestación de los denominados 7/7, así como la voluntariedad del trabajador que una vez realizada la consulta desee permanecer en el turno atípico.

No obstante a todo lo anterior la redacción de los descansos a partir del año 2009 quedará perfeccionada en un acta complementaria entre las partes, una vez realizada la consulta entre los trabajadores del turno atípico que deseen abandonarlo y/o permanecer en el turno atípico; como así se refleja en el art. 43 del presente Convenio.

Artículo 7.- Vacaciones.

Obligatoriamente las vacaciones se disfrutarán dentro de cada año natural. En el caso de baja definitiva del trabajador, antes del disfrute de sus vacaciones percibirá en su liquidación, la parte económica correspondiente, en proporción al periodo trabajado. Igualmente el trabajador que cause baja una vez disfrutado los días de vacaciones y antes del 31 de diciembre, le será deducidas en su liquidación las cantidades correspondientes en proporción al exceso de vacaciones disfrutadas.

El sistema de inicio de las vacaciones se establecerá mediante turnos rotativos.

El calendario de vacaciones para todo el personal operario estará expuesto en el tablón de anuncios del cuartelillo antes del inicio del primer turno. Los trabajadores de un mismo turno y centro de trabajo podrán cambiar el turno de disfrute de vacaciones con sus compañeros, de igual categoría, con conocimiento de la Dirección y del Comité de Empresa.

Cuando un trabajador cause baja (IT), por accidente laboral o enfermedad común y, no pueda por este motivo disfrutar sus vacaciones en el turno establecido, perderá su turno y, saldrá en su lugar el compañero de igual categoría del turno siguiente, que acepte ocupar su puesto.

Salvo la excepción anterior, las vacaciones no podrán ser adelantadas, atrasadas o interrumpidas sin consentimiento del trabajador.

Para el año 2008:

Las vacaciones serán para todos los trabajadores de 28 días laborables, por cada año natural de trabajo, para aquellos trabajadores con antigüedad inferior a un año, el periodo vacacional será proporcional al tiempo que reste desde su incorporación hasta el 31 de diciembre de cada año.

Para el cálculo de los 28 días laborables, no se tendrá en cuenta, el segundo día de descanso semanal, especificado en el Artículo anterior; si se tendrá en cuenta los domingos, festivos y el día del Patrón.

A partir del año 2009 las vacaciones quedan establecidas en un mes natural.

Artículo 8.- Licencias.

El trabajador, avisando con la posible antelación, justificándolo o acreditándolo podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

a) Tres días laborables por alumbramiento de la esposa o enfermedad grave del cónyuge. En caso de cesárea se ampliará a tres días naturales más.

b) Tres días laborables por intervención quirúrgica u hospitalización de cónyuge, padres, hijos y padres políticos.

c) Dos días laborales por intervención quirúrgica u hospitalización de hermanos y un día laboral en caso de hermanos políticos.

d) Tres días laborables por fallecimiento del cónyuge, padres, hijos y padres políticos.

e) En cualquiera de los cuatro apartados anteriores, se ampliará el plazo de licencias, tres días naturales más, si obligara a desplazamiento del trabajador. Se considerará desplazamiento cuando el hecho está a más de 60 kilómetros del domicilio del trabajador.

f) Quince días naturales por matrimonio y una gratificación de 664,09 €.

g) Dos días naturales por fallecimiento de tío, sobrino, abuelo, nieto carnales y un día natural en caso de fallecimiento de tío, sobrino, abuelo y nieto políticos.

h) Tres días laborales en caso de defunción de hermanos y tres días naturales en caso de defunción de hermanos políticos. Si obligara a desplazamiento se ampliará a tres días naturales más.

i) Los trabajadores podrán solicitar permisos de hasta nueve días a cuenta de sus vacaciones.

j) Un día por traslado del domicilio habitual. En caso de que el trabajador precise más días por este motivo podrá solicitarlo a cuenta de sus vacaciones, que se concederá siempre que el servicio no se vea afectado y previo acuerdo con el encargado.

k) A partir de 2009 dos días por asuntos propios.

l) A los trabajadores que disfruten sus vacaciones a partir de 2009 en el turno del mes de Febrero dos días más por asuntos propios.

m) En los demás casos no previstos en este artículo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Se considerará día laboral a efectos de licencias, el segundo día de descanso semanal que no sea ni domingo ni festivo, ni el día del Patrón para el año 2008.

Para el año 2009 y sucesivos se considerará día laboral a efectos de licencias, el segundo día de descanso semanal que no sea ni Domingo ni Festivo.

Artículo 9.- Excedencias.

Los trabajadores conforme a la normativa establecida, podrán solicitar la excedencia voluntaria y tendrán derecho a ella siempre que cumplan y reúnan las siguientes condiciones:

1. Hacer la solicitud con un mes de antelación.
2. Tener acreditado, como mínimo un año de antigüedad.
3. Que el periodo de excedencia no sea inferior a seis meses, ni superior a tres años.

Al acabar el periodo de excedencia la empresa estará obligada a admitir al trabajador inmediatamente en el puesto que dejó vacante, siempre que la solicitud de incorporación se curse dos meses antes del vencimiento de la excedencia. Las condiciones de trabajo serán iguales a las que tenían en el momento de pedir la excedencia, no computándose, en todo caso a efectos de antigüedad el periodo de la misma.

4. El trabajador contratado para sustituir una excedencia o larga enfermedad, tendrá derecho preferente a ocupar cualquier baja definitiva que pudiera producirse de su misma categoría o similar.

Artículo 10.- Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se abonarán al precio fijado a continuación, cualquiera que sea su naturaleza, e igual para todas las categorías profesionales que componen la plantilla, la mencionada cantidad permanecerá invariable durante la duración del presente convenio colectivo, excepto para el año 2011, es decir, no se incrementará como el resto de conceptos económicos; dado que está fijado su valor (excepto 2011)

Precio hora extraordinaria año 2008:	18,78 €
“ “ “ “ 2009:	16,78 €
“ “ “ “ 2010:	16,78 €
“ “ “ “ 2011:	se actualizará

igual que el resto de artículos económicos.

A nivel individual, mediante acuerdo entre la empresa con el trabajador, y dando conocimiento al Comité de Empresa, el trabajador podrá realizar trabajos con horas extras, compensando la retribución de las horas extraordinarias por tiempo de descanso.

Por lo que respecta a la limpieza del mercado semanal ésta se efectuará en turno de tarde como se viene realizando en la actualidad, en el caso de que no exista personal voluntario se efectuará con carácter rotativo entre el personal con categoría de peón y turno de tarde que preste servicio el día de mercado.

Artículo 11.- Días de lluvia.

En caso de lluvias intensas, y teniendo los trabajadores a su disposición las prendas de protección tales como chubasqueros, botas de goma, etc. la decisión de trabajar se adoptará conjuntamente entre la empresa y los representantes de los trabajadores, en su defecto entre los trabajadores y el encargado directamente.

Capítulo III.

Condiciones Económicas.

Artículo 12.- Definición de las retribuciones.

Componen el total de retribuciones el conjunto de percepciones salariales y extrasalariales, que percibe el trabajador como consecuencia de su relación laboral con la empresa.

Artículo 13.- Salario Base.

El salario base del personal afectado por este Convenio es el especificado en el anexo salarial del presente Convenio, para cada uno de los niveles y categorías.

Artículo 14.- Antigüedad.

Se estará a lo dispuesto en el Art. 33 del Convenio General del Sector, publicado en el BOE 58 del jueves 7 de marzo de 1996.

Tres bienios al 6% y posteriormente quinquenios al 8%, con el tope máximo del 60% del salario base. Los trabajadores comenzarán a percibir el plus de antigüedad en el mismo mes que se cumpla la misma.

La actualización de los respectivos bienios o quinquenios tendrá lugar a sus vencimientos.

Artículo 15.- Pagas Extraordinarias.

La empresa abonará al personal en concepto de Pagas Extraordinarias las cantidades que se especifican en el anexo salarial más la antigüedad que pudiera corresponderles, y que se harán efectivas:

- Una durante los días 10 y 15 de marzo referidas al ejercicio anterior. (paga productividad)
- Una durante los días 15 y 20 de junio. (paga extra verano)
- Una durante los días 10 y 15 de septiembre. (paga septiembre)
- Una durante los días 10 y 15 de diciembre. (paga extra de Navidad)

Las pagas de verano y Navidad se devengarán semestralmente y las otras dos (Septiembre y Productividad) su devengo será anual. El personal de nuevo ingreso y aquel que cause baja en el transcurso del año tendrán derecho a devengos proporcionales a los meses trabajados, computándose la fracción de mes como unidad completa.

Artículo 16.- Plus Mantenimiento.

Todos los trabajadores, conductores de vehículos, percibirán el plus de mantenimiento que se especifica en el presente artículo, por comprobación de niveles y presiones de motores, presiones de neumáticos, y estar con el vehículo al inicio de la jornada en el cuartelillo.

Las categorías afectadas por este plus de mantenimiento son las siguientes: Conductor de Recogida, Mecánico, Conductor de Limpieza, Ayudante Mecánico y Conductor Limpiador.

El importe mensual de este plus de mantenimiento será para el año 2008 de 92,72 euros, esta cantidad se incrementará según la variación del art. 21 de este Convenio.

Artículo 17.- Pluses Especiales.

El personal con categoría de conductor y peón afectado por este Convenio percibirá en concepto de toxicidad, penosidad y peligrosidad, un complemento consistente en el 30% calculado sobre el salario base mensual. El resto del personal percibirá en concepto de plus de asistencia, un complemento consistente en el 30% calculado sobre el salario base mensual. Los trabajadores que realicen jornada nocturna de trabajo percibirán un complemento consistente en el 25% del salario base mensual. En el año 2008 la denominada prima del Ayuntamiento será de 9,44 euros mensuales para los trabajadores con categoría de peón, y de 12,58 euros mensuales para los trabajadores de las restantes categorías. Esta prima del Ayuntamiento se incrementará según la variación del art. 21 de este Convenio y además para las categorías de peón de recogida, guarda, peón de limpieza, lavacoches y peón especialista para el año 2010 se le incrementarán 1,50 € mensuales y otros 1,50 € mensuales para las mismas categorías en el año 2011.

En el año 2008 se establece un plus denominado de festividad para aquellos casos en que se produzca la concurrencia de dos festividades consecutivas y una de ellas sea de prestación de servicios con carácter obligatorio por decisión municipal. La cuantía de plus se fija en la cantidad de 163,64 euros por día trabajado. Este plus será de igual cuantía para todas las categorías laborales durante todo el año siempre que no se dicten normas contrarias a las establecidas sobre festivos por la autoridad laboral de ámbito estatal o regional.

Dentro de los calendarios de festivos correlativos podrán ser incluidas otras fiestas de carácter local. No obstante, el número de festivos consecutivos a trabajar obligatoriamente dependerá de lo que establezca el Excmo. Ayuntamiento de Lorca, para cada servicio de acuerdo a las necesidades del mismo.

En todo caso, la percepción de la festividad se obtendrá cuando el trabajador realice su trabajo con normalidad y efectividad en festivos, al cuál queda obligado, no existiendo por tanto, en estos casos el descanso sustitutivo previsto en otros días.

Lo dispuesto anteriormente también se aplicará a otros festivos no correlativos en que pueda ser obligatorio para las empresas la prestación del servicio, total o parcialmente, si bien en este caso, el trabajo será de aceptación voluntaria por el trabajador. El plus anteriormente reflejado solo tendrá validez cuando salga a realizar el servicio la totalidad de la plantilla de recogida y de limpieza.

En caso de no salir la totalidad de la plantilla el pago se realizará como horas extraordinarias.

A partir del año 2009 desaparece el plus de festividad.

No será aplicable en la vigencia de este Convenio el plus de productividad variable mensual que se venía aplicando en el Convenio anterior.

A partir del año 2009 se establece un plus denominado plus de planta que se fija en 30 euros mensuales para todo el personal que trabaje en el Centro de Gestión de Residuos de Lorca, cuya cuantía es igual para todas las categorías. Este plus tendrá el mismo incremento que el resto de artículos económicos.

Artículo 18.- Plus de Recogida Doble.

Por este concepto la empresa abonará a sus trabajadores las cantidades que se especifican en el anexo salarial, según las distintas categorías. El denominado plus de recogida corresponde a todos aquellos días posteriores a Domingos y Festivos.

El personal de recogida y limpieza en estos días especificados, terminarán las rutas y distritos que ordinariamente existen en la actualidad. Si por rotura de vehículos, accidente laboral, enfermedad, inclemencias del tiempo, etc., el personal que por estas circunstancias se le prolongara la jornada, le serán computadas como horas extras las que excedan de su jornada laboral.

Para los años 2010 y 2011 además del incremento del convenio se incrementará en las cantidades de 5,00 € (2010), y 6,00 € (2011) para las siguientes categorías, peón limpieza, peón especialista, encargado de brigada, auxiliar administrativo, conductor limpiador, guarda, lavacoches, conductor de limpieza, ayudante mecánico y controlador.

Artículo 19.- Plus de Transporte-Distancia.

Por este concepto la empresa abonará a sus trabajadores la cantidad especificada en la tabla salarial para cada categoría.

Artículo 20.- Gastos de desplazamientos y Dietas.

Se fijará una dieta de 51,01 euro/diarias, para todo el personal, afectado por este Convenio, cuando el desplazamiento comprenda una jornada completa y un 50% de esta cantidad cuando el desplazamiento comprenda media jornada.

Independientemente se pagará con justificación de facturas, los gastos de hotel y viaje.

Cuando para la realización de desplazamientos se utilice el coche propio se establece una asignación de 0,335 euros por kilometro.

Artículo 21.- Incremento Salarial.

El incremento salarial para el año 2008 será igual al IPC Nacional Real del año 2007 más el 0,5%.

El incremento salarial para el año 2009 será igual al IPC Nacional real del 2008, mas un 0,75 %.

El incremento salarial para el año 2010 será igual al IPC Nacional real del 2009, mas un 1,25%.

El incremento salarial para el año 2011 será igual al IPC Nacional real del 2010, mas un 1,50%.

Todos los conceptos retributivos tendrán igual tratamiento, excepto lo señalado para las horas extras, prima del Ayuntamiento y plus de recogida doble.

Capítulo IV.

Condiciones Sociales.

Artículo 22.- Prestaciones Complementarias a la Seguridad Social.

A. Complemento por Incapacidad Temporal: Todos los trabajadores en la situación de enfermedad común, hospitalización o intervención quirúrgica, accidente laboral o post-operatorio, percibirán el 100 % de la retribución real desde el primer día de la baja y hasta el alta.

B. A estos efectos la calificación de accidente de trabajo será la que corresponda de conformidad con el Artículo 115 de la Ley General de la Seguridad Social, Real Decreto Legislativo 1/1994 de 20 de Junio La interpretación del concepto de accidente conforme a la citada Ley, corresponde al Comité de Empresa y a la Dirección de los respectivos centros de trabajo, con independencia de que el trabajador, en caso de desacuerdo pueda acudir a la jurisdicción competente.

C. Muerte o Invalidez. La empresa suscribirá una póliza colectiva suficiente de seguro, a favor de los trabajadores para que en el caso de muerte por accidente laboral, enfermedad profesional, o invalidez permanente total o absoluta, igualmente de accidente o enfermedad profesional, los mismos o sus herederos, percibirán una indemnización equivalente a la cantidad de 19.249,03 euros.

En caso de muerte natural, la empresa abonará en concepto de indemnización a sus herederos la cantidad de 2.406,13 euros.

D. Invalidez Permanente. La empresa suscribirá una póliza colectiva suficiente de seguro a favor de sus trabajadores para que en el caso de invalidez permanente, total o absoluta derivada de enfermedad común perciban de una sola vez la cantidad de 2.406,13 euros.

La empresa facilitará a los representantes de los trabajadores copia de las pólizas de seguro que suscriba dentro de los 30 días siguientes a la publicación de este Convenio.

Si transcurridos 30 días de la publicación de este Convenio, la empresa no hubiese suscrito la póliza de seguro correspondiente y se diera alguna de las circunstancias enumeradas en los párrafos anteriores la indemnización prevista irá a su cargo.

Durante el periodo de tiempo que comprende desde la finalización del Convenio hasta la publicación en el BORM, del nuevo Convenio los trabajadores estarán amparados por la póliza de seguros del Convenio anterior.

En los casos de IT, será facultativo de la empresa y con cargo a esta y obligatorio para el trabajador sin que ello suponga menoscabo de ninguno de sus legítimos derechos, someterse a un reconocimiento médico ante fa-

cultativo que designe la empresa, que le será comunicado debidamente, con el fin de comprobar el estado fisiológico del trabajador y su evolución, emitiendo el correspondiente dictamen.

Artículo 23.- Jubilación.

A fin de facilitar el necesario relevo generacional y de facilitar nuevo empleo, para todos los trabajadores de la empresa la jubilación será obligatoria a los 64 años, siempre que las disposiciones legales vigentes que regulan esta materia así lo permitan y en las condiciones y con los requisitos exigidos por las mismas, y en todo caso, tal y como determinan los artículos 1 y 2 publicados en el RD. 1194/85, de 17/07/85, asimismo se podrán acoger a la jubilación parcial de acuerdo con el Decreto 1991 de 31/10/84, en las condiciones que en el mismo se determinan. En este caso los trabajadores, no tendrán derecho al sistema de gratificaciones y premios previstos en este Artículo para los casos de jubilación anticipada.

De lo reflejado anteriormente respecto a la jubilación obligatoria quedarán exentos aquellos trabajadores que no hayan acumulado las cotizaciones necesarias para tener derecho a la pensión de jubilación.

Los trabajadores que con más de 8 años de antigüedad en la empresa causen baja voluntaria en la misma, se les abonará, por una sola vez las cantidades que se indican en el caso de tener la edad que se detalla en la siguiente escala:

EDAD	AÑOS DE SERVICIO					
	8	13	18	23	28	33
60	11	13	14	15	16	17
61	7	9	10	11	12	13
62	5	7	8	9	10	11
63	3	5	6	7	8	9

(Las unidades reflejadas se refieren a pagas de salario base).

Los efectos de antigüedad se tomará la que se especifica en nómina o recibo de salarios para que el trabajador tenga derecho a las cantidades reseñadas, debe avisar a la empresa con un plazo de antelación de dos meses. En el caso de que el plazo de carencia de 8 años establecido en el párrafo segundo, se haya contabilizado en más de una empresa o Ayuntamiento se seguirán criterios de proporcionalidad para el nacimiento de las respectivas obligaciones entre empresa cedente o cesionaria.

No obstante la materialización del pago corresponderá al último concesionario o Ayuntamiento siendo repercutible el precio de jubilación, en su cuantía proporcional al resto de empresas o Ayuntamientos.

En el caso de convocatoria de nuevo concurso, la empresa saliente está obligada a acompañar, como documentación laboral, los escritos de petición que tenga recogidos sobre intencionalidad de jubilación anticipada.

La empresa acordará con el Comité otras mejoras sociales para favorecer la jubilación anticipada y rejuvenecer la plantilla.

Aquellos trabajadores que causen baja por jubilación voluntaria en la empresa, y cuya antigüedad en la misma, esté comprendida entre los distintos años establecidos en la tabla anterior, percibirán la parte proporcional que le corresponda.

Los trabajadores con 59 años o más, o los que hayan soportado una disminución física por accidente laboral, que no sea invalidante podrá solicitar puesto de trabajo más acordes con su aptitud física, en estos casos percibirá el salario correspondiente al nuevo puesto de trabajo.

JUBILACION PARCIAL-CONTRATO DE RELEVO

Tiene por objeto la sustitución de aquel trabajador de la empresa que accede de forma parcial a la jubilación. Se considerará jubilación parcial la que es solicitada después de los 60 años y antes de los 65, y que se compatibiliza con el desempeño del trabajo a tiempo parcial, vinculándose a la existencia de un contrato de relevo realizado con otro trabajador. En este periodo el trabajador sustituido compatibilizará el cobro de la parte proporcional de la pensión de jubilación y del salario que corresponda a su trabajo a tiempo parcial. A efectos de las prestaciones farmacéuticas tendrá la consideración de pensionista.

Ámbito de aplicación personal

El presente convenio resultará aplicable a los trabajadores que cuenten con 60 años o más, así como a aquellos que cumplan dicha edad dentro del periodo de vigencia del presente Convenio y que de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores cumplan los requisitos necesarios para acceder a la jubilación parcial.

En cualquier caso, el acceso a la jubilación parcial de las personas interesadas será voluntaria para ambas partes, y requerirá que se alcance el correspondiente acuerdo individual entre el trabajador y la empresa mediante la celebración simultánea del correspondiente contrato de trabajo a tiempo parcial y del contrato de relevo. Los trámites administrativos a tal efecto correrán a cargo de la Empresa.

Jubilación parcial

En cómputo anual la jornada de trabajo del jubilado parcial se verá reducida en un 85% respecto de la que tenía en el momento inmediatamente anterior al acceso a la jubilación parcial.

Jornada residual

Las horas de trabajo correspondientes al 15% de la jornada residual serán realizadas en jornadas completas; pudiendo desarrollarse previo acuerdo con la empresa de la siguiente forma:

1. Sistema de prestación acumulada al inicio de la jubilación parcial, quedando el trabajador exonerado de acudir nuevamente a la empresa una vez realizada su prestación laboral equivalente al cómputo total del 15% de su jornada residual.

2. Sistema de prestación periódica como máximo en un determinado periodo del año, a requerimiento de la empresa. Tal requerimiento deberá realizarse al trabajador

jubilado parcialmente con una antelación mínima de 1 mes a la fecha en que deba producirse su incorporación.

3. Durante los periodos de tiempo en los que el trabajador jubilado parcialmente preste sus servicios, su jornada diaria será la establecida por el convenio colectivo aplicable para un trabajador a tiempo completo.

Salario del jubilado parcial

El jubilado parcial verá reducido su salario en el mismo porcentaje que su jornada (es decir en un 85%). Para la determinación del salario que se abonará al jubilado parcial, se tomará el salario medio percibido en los 12 meses anteriores al momento de acceder a la jubilación parcial quedando excluidos los conceptos extrasalariales así como el importe correspondiente a horas extraordinarias. El 15% de este salario medio será el que perciba el trabajador con independencia del tipo de trabajo que realice durante los periodos de tiempo en que preste sus servicios.

Jubilación plena.

La jubilación plena del trabajador-jubilado parcial se producirá, obligatoriamente, al cumplir la edad de jubilación ordinaria (65 años). En cualquier caso para que la jubilación total resulte obligatoria al alcanzarse la edad ordinaria de jubilación resultará necesario cumplir los requisitos necesarios exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

Contrato de relevo

La duración del contrato de relevo será igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria.

El trabajador relevista deberá pertenecer al mismo grupo profesional que el trabajador jubilado parcialmente, si bien la prestación de sus servicios no necesariamente deberá realizarse en el mismo servicio al que pertenezca el trabajador sustituido pudiendo ser contratado el relevista en cualquier servicio que tenga la empresa al que pertenezca el trabajador jubilado parcialmente.

El contrato de relevo que celebre la empresa será a jornada completa.

El presente acuerdo en materia de jubilación parcial y de contrato de relevo quedará sin efecto en el caso de que sea modificado el actual cuerpo regulador de la jubilación parcial/contrato de relevo, bien a nivel sustantivo bien a efectos de Seguridad Social, estándose en tal caso a la nueva legislación en vigor.

Las previsiones contenidas en el presente acuerdo en materia de jubilación parcial/contrato de relevo quedan asimismo condicionadas a que el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) reconozca al trabajador interesado la percepción de la correspondiente pensión de jubilación parcial.

Artículo 24.- Ayuda a minusválidos.

En concepto de ayuda por familiar a cargo del trabajador que sea minusválido físico o psíquico, los trabajadores afectados percibirán la cantidad de 102,04 euros

mensuales, siempre que estos familiares convivan con el trabajador y a sus expensas, y hayan sido reconocidos como tales por el IMAS.

En todo caso esta cantidad se percibirá con independencia de las establecidas o que se establezcan por el IMAS con carácter de prestación.

Artículo 25.- Ayuda Escolar.

Todo trabajador tendrá derecho a percibir el 100% del importe de la matrícula o gastos de inscripción tanto si se realizan estudios en colegios estatales o privados así como universidades en concepto de ayuda escolar de cada hijo comprendido entre los dos y veintiséis años ambos inclusive, todo ello previa justificación.

Existirá una ayuda adicional para el caso de hijos que cursando estudios universitarios y entre las edades comprendidas en el párrafo anterior; la precisen para gastos desplazamiento, alojamiento y estancia; siempre a petición razonada del trabajador y cuando el alumno en cuestión obtenga aprovechamiento de tal ayuda en las calificaciones, con el tope máximo de 943,88 euros por curso académico y por cada hijo afectado.

Los trabajadores afectados percibirán una asignación de 77,01 euros anuales, por cada hijo en edades comprendidas entre los 3 y los 18 años que se abonarán al principio del curso, en todo caso la asignación no podrá superar los 3.200 euros.

Artículo 26.- Gafas y Prótesis Dentales.

La empresa aportará el 40% de las facturas que por estos conceptos presenten sus trabajadores y siempre referidos a ellos mismos.

Artículo 27.- Festividad Patronal.

Para el año 2008, en la festividad de San Martín de Porres la empresa abonará a sus trabajadores la cantidad de 81,81 euros para el año 2008 (igual todas las categorías), esta cantidad se incrementará según la variación del art. 21 de este Convenio.

Los trabajadores contratados para fines de semana tendrán derecho al descanso del día del Patrón, teniendo en cuenta que el servicio ese día debe quedar cubierto.

Dicha festividad se considerará festiva no recuperable.

A partir del año 2009 esta cantidad se incrementará igual que todos los conceptos económicos, pasando el disfrute de ese día a asuntos propios (en todo caso ese día no tendrá la consideración de festivo).

Artículo 28.- Licencia de Conducir.

Todo conductor que realizando con un vehículo propiedad de la empresa y cumpliendo la función que le haya sido encomendada, le fuese retirada la licencia de conducir por un tiempo inferior a dos años, la empresa le mantendrá en otro puesto de trabajo, con las retribuciones que al mismo le correspondieran.

Artículo 29.- Préstamos.

Los trabajadores tendrán derecho a solicitar de la empresa préstamos de hasta un importe máximo de 1.887,77 euros, sin intereses y amortizables en el plazo de 24 meses.

A este fin la empresa constituirá un fondo de 31.462,98 euros, este fondo no sufrirá incremento durante la duración del Convenio.

Los préstamos se nutrirán de este fondo, se concederán por la empresa y esta informará periódicamente al Comité de Empresa del estado del fondo.

Artículo 30.- Nuevas Contratas.

En este caso la empresa adjudicataria o en su caso el Ayuntamiento se hará cargo de todo el personal que en su día estuviera trabajando dentro de la contrata anterior, respetando la antigüedad, categoría, salarios, y puestos de trabajo sea cual fuere la clase de contrato.

A estos efectos las empresas se obligan a entregar a los respectivos Ayuntamientos relación que incluyan, las condiciones de la plantilla laboral, salarios, antigüedad, etc.

A esta relación prestarán conformidad los representantes sindicales.

Las empresas vendrán obligadas a realizar las nuevas contrataciones tanto por jubilación como ampliación de sus plantillas o cualquier otra causa a través de las oficinas de empleo y de igual forma que la Ley determina.

Las plazas fijas de plantilla serán ocupadas con prioridad por el personal contratado temporalmente.

Las vacantes que se produzcan en la plantilla de personal de recogida serán cubiertas por personal de limpieza, tanto de día como de noche, respetando el orden de antigüedad entre los inscritos en los turnos rotativos. Caso de que al que le corresponda por antigüedad después de consultado no accediera a ello de forma voluntaria seguirá la consulta al siguiente y así hasta poder cubrir la vacante.

De igual forma se procederá en cuanto al personal de limpieza entre los que trabajan de día respecto a los de la noche.

La empresa vendrá obligada a dar notificación a los representantes de los trabajadores en las altas y bajas de los mismos por cualquiera de las modalidades que establece este Convenio.

Los trabajadores contratados según determina el párrafo tercero, de este Artículo pasarán a ser plantilla fija terminado su contrato inicial

Artículo 31.- Ascensos.

Los trabajadores podrán ascender de categoría profesional siempre que lo soliciten a la empresa a través del Comité de Empresa.

Para ascender de categoría será requisito imprescindible que el trabajador afectado haya realizado al menos dos cursos de formación en la empresa, uno de ellos en materia de prevención y otro en la materia específica del puesto de trabajo a que se refiere el ascenso, en todo caso, se ofrecerán al trabajador la posibilidad de hacerlos antes del ascenso o después en el plazo que se determine.

En ningún caso la empresa podrá contratar personal para ocupar puesto de trabajo cualificados o de superior categoría sin ponerlo en conocimiento del personal de plantilla.

La empresa comunicará a través del Comité de Empresa las vacantes que se produzcan o los nuevos puestos que se creen.

En el caso de que sea la empresa la que proponga a un determinado trabajador para ocupar un puesto de trabajo de superior categoría será el trabajador el que tenga la opción de aceptar o rechazar dicha propuesta.

Artículo 32.- Condiciones mas beneficiosas y derechos supletorios.

1. Las condiciones que se establecen en este convenio tendrán la consideración de obligaciones para la empresa.

2. Los aumentos a las retribuciones en el capítulo III, de este convenio que puedan producirse en el futuro por disposiciones de general aplicación solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando consideradas las nuevas retribuciones superen las aquí establecidas valoradas individualmente y en computo anual.

3. Una vez publicadas las tablas salariales del Convenio Regional de Murcia, de Limpieza y Recogida de Basuras, Limpieza y Conservación de Alcantarillado del año 2009 y sucesivos, en el BORM, la Comisión Paritaria del presente Convenio examinará en cómputo global y anual las diferencias que pudiesen existir en las categorías reseñadas en la mencionada tabla.

Capítulo V.

Acción Sindical y Seguridad e Higiene en la empresa.

Artículo 33.- Representantes sindicales.

Tendrán la consideración de representantes sindicales, dentro del seno de la empresa, Comité de Empresa y Secciones Sindicales, estas últimas cuando proceda su constitución de conformidad con el Artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Ambos disfrutarán indistintamente de las garantías sindicales establecidas legalmente y dedicadas al ejercicio de sus funciones.

El Comité de Empresa dispondrá de 35 horas mensuales, para el ejercicio de su cargo.

El Comité de Empresa pactará con su empresa la acumulación de horas sin que en ningún caso sobrepasen las establecidas en el párrafo anterior, pudiendo quedar relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración.

Las funciones de representación sindicales serán las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

La empresa descontará a sus trabajadores la cuota sindical previa autorización por escrito.

Las horas sindicales que se realicen fuera de las de trabajo, por la peculiaridad de esta actividad, serán disfrutadas de acuerdo con la empresa en descansos.

Artículo 34.- Seguridad e Higiene en el trabajo.

1. Ropa de trabajo. Al personal afectado por este Convenio, se le facilitará un uniforme de invierno y otro de verano, y serán los representantes de los trabajadores

quienes con la empresa acuerden el tipo, modelo, y calidad de dichos uniformes. Los uniformes serán de color verde con franjas reflectantes y constarán de lo siguiente:

El de invierno compuesto de pantalón, prenda de abrigo, camisa, suéter, botas de invierno, guantes y gorra, que se entregará la primera quincena de octubre, cuyo uso será obligatorio.

El de verano se compondrá de lo siguiente: pantalón, camisa de manga corta, calzado apropiado para la estación y gorra. Se entregará en la primera quincena de abril, cuyo uso será obligatorio.

Referente a la ropa de verano en los años pares se les dotará de una chaquetilla y una camisa.

El personal de nueva contratación y por un tiempo superior a tres meses, se les dotará de la uniformidad completa de la época más un pantalón.

La empresa negociará con sus respectivos representantes sindicales la posibilidad de adquirir y entregar un segundo uniforme de verano. Se facilitará guantes, botas, traje de agua y material reflectante, siempre que sea necesario si bien para la entrega de estas prendas el trabajador devuelva las usadas.

2. Servicios en la empresa.

En cuanto a servicios en la empresa tales como taquillas, duchas, comedores, sala de estar, etc., se estará a lo dispuesto en la reglamentación vigente.

3. Comité de seguridad e higiene.

Respecto de Seguridad e Higiene se estará a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y a sus normas de desarrollo.

Todos los vehículos de recogida dispondrán de un botiquín de urgencia y un depósito de agua potable.

Referente al Artículo 34, apartado 1, la uniformidad será obligatoria para Inspectores de Distrito, aunque será del color que estime la empresa.

Para aquellos trabajadores de la empresa a nivel de Administración, percibirán la cantidad proporcional al coste de uniformidad del resto del personal.

Artículo 35.- Organización del trabajo.

1. En caso de necesidad perentoria del servicio debidamente justificada y que no haya podido preverse, la empresa podrá efectuar cambio de turno y de servicio durante un periodo máximo de dos días, mediante turnos rotativos entre los trabajadores, dando cuenta al Comité de Empresa. Por lo tanto, el Art.º 41 del Estatuto de los trabajadores será aplicable como máximo durante dos días para todo el personal de la empresa.

El Comité de Empresa podrá efectuar si lo estima conveniente reclamación ante la Dirección Provincial de Trabajo, caso de no encontrar justificado el cambio efectuado. En caso de cambio de turno o de servicio por necesidades del mismo que puedan proveerse con antelación, la empresa antes de efectuarlo debe exponer su criterio debidamente razonado al Comité de Empresa, efectuando los referidos cambios de acuerdo con dichos representantes sindicales.

En caso de disparidad de criterios se plantearán las posibles divergencias debidamente razonadas, ante la Dirección Provincial de Trabajo, quién resolverá la procedencia. En los cambios que se refieren en los anteriores apartados cuando cesen las causas que motivaron las mismas, cada trabajador volverá a su turno y puesto de trabajo habitual.

En ningún caso podrá cambiarse el turno, servicio o puesto de trabajo como consecuencia de sanción y a no ser de conformidad con lo dispuesto en cuanto a procedimiento y reclamaciones en la legislación aplicable específica en esta materia.

2. En caso de cambio de ruta de vehículos, o de personal a las distintas rutas la empresa, siempre que pueda proveerlo con antelación lo notificará al Comité de Empresa, antes de que se produzca tal cambio, y caso de no poder preverlo con antelación lo notificará al Comité de Empresa, al día siguiente de producirse el cambio. Trimestralmente la empresa facilitará al Comité de Empresa un informe de las toneladas entre cada ruta y las distancias recorridas en las mismas.

Asimismo el Comité de Empresa elaborará un informe trimestral del incremento producido que tenga incidencia en el servicio con expresión del número de horas extras, en caso de realizarlas. Dicho informe elaborado por los trabajadores concluirá con una propuesta de remodelación de las rutas o creación de nuevos puestos de trabajo que se entregará a la dirección de la empresa.

Artículo 36.- Comisión Paritaria.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria Mixta, como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del Convenio, que estará compuesta de forma paritaria por dos trabajadores y dos de la empresa.

Por la parte empresarial:

- D. Santos González Sánchez.
- D. Francisco I. Gil Eguino.
- D. Juan Antonio Gálvez Peñalver (Asesor).

Por la parte social:

- D. Lorente Martínez Andrés.
- D. Juan González Pérez.
- D. Ángel Garro Lax (Asesor).

Cualquiera de las partes que integran la Comisión podrán convocar reuniones, notificándolo a la otra parte con siete días de antelación, y con acuse de recibo. La convocatoria deberá constar de los puntos objeto de la reunión. Las reuniones serán válidas siempre que se hagan en la forma que se establecen, y los acuerdos se realizarán por mayoría simple de los asistentes siendo vinculante para ambas partes.

Ambas partes podrán acudir a las reuniones con los asesores que estimen oportunos.

Son funciones de la Comisión Mixta:

a) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado, con obligatoriedad de presentarse en la empresa para comprobar si existe la alteración denunciada.

b) Interpretación del convenio y conciliación facultativa en los problemas colectivos.

c) Arbitraje en los problemas o cuestiones derivadas de este Convenio.

Artículo 37.- Cláusulas adicionales.

1. A lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado publicado en el BOE de fecha 7 de Marzo de 1996 y Estatuto de los Trabajadores.

2. Queda expresamente derogado el Convenio por el que esta empresa se regía con anterioridad, publicado en el BORM n.º 209 de fecha 10/09/05 y la tabla salarial publicada en el BORM n.º 58 de fecha 08/03/08.

3. Ante una nueva contratación de la empresa a jornada completa aquellos trabajadores que tengan contrato a tiempo parcial tendrán preferencia en esa contratación, para su misma categoría y especialidad, todo ello con el fin de que su contrato pase a ser de jornada completa.

4. No existe obligación de exteriorizar los compromisos económicos previstos en el vigente convenio colectivo previstos en los artículos siguientes:

- Artículo 23 abono de un determinado número de pagas a salario base por jubilación anticipada según años.
- Artículo 24 ayuda por minusválidos.
- Artículo 25 ayuda escolar.
- Artículo 29 préstamos.
- Artículo 26 fondos de prótesis dentales y gafas.

Artículo 38.- Conductor Limpiador.

Conductor-Limpiador será el trabajador en posesión del carnet de conducir de segunda y conduciendo un vehículo para esta categoría desempeña las funciones del Peón de Limpieza.

Artículo 39.- Despido improcedente.

En los casos de despido de cualquier trabajador, y el Magistrado sentenciase el despido como improcedente el trabajador tendrá la opción de volver a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que venía disfrutando o percibir la indemnización correspondiente.

Artículo 40.- Lote de Navidad.

La empresa entregará a los trabajadores afectados por el presente Convenio un lote de navidad en esas fechas.

Artículo 41.- Operador Ambiental.

Operador Ambiental será el trabajador que además de ser Jefe de Planta estará en posesión de una titulación académica superior adecuada ambientalmente (a nivel de Licenciatura en Biología, Ciencias Ambientales, Químicas) y se ocupará de todos los asuntos ambientales de la empresa.

Artículo 42.- Turno atípico, Descansos y Festivos a partir del año 2009.

Desde la firma del presente Convenio hasta el día 30 de Noviembre de 2008 se realizará una consulta personal

a cada uno de los trabajadores que integran el turno atípico. Todo trabajador del turno atípico deberá contestar por escrito si desean pasar al turno normal (o bien de Lunes a Viernes o bien de Martes a Sábados) con la categoría de peón o por el contrario desean permanecer en el turno atípico con su misma categoría y descansos. El objetivo de este proceso es eliminar el turno atípico.

Una vez realizada la consulta y contestada por todos los trabajadores se podrá determinar por la empresa los descansos de cada uno de los trabajadores que abandonen el turno atípico y pasen al turno normal con la categoría de peón. Igualmente la empresa a partir de ese momento determinará el número de nuevas categorías de conductor limpiador y conductor a crear dentro del turno normal bien en jornada de mañana, tarde y noche. Todo esto se realizará con el fin de poder tenerlo todo operativo para el año 2009.

Las partes acuerdan que los servicios en domingos y festivos han de ser realizados siempre y en todo caso, garantizando su cumplimiento tanto la empresa como el Comité de Empresa.

Se establece un turno denominado Turno de retén de domingos y festivos para cubrir la obligatoriedad de la prestación del servicio para la empresa, todo ello a partir del año 2009.

El personal que compondrá el retén de domingo y festivos será exclusivamente:

El personal que no ha deseado abandonar el turno atípico y

El personal que ha abandonado en turno atípico pasando al turno normal y

El personal de turno normal que desee que se le incluya voluntariamente en el retén de domingos y festivos.

La relación nominal de la composición del retén de domingos y Festivos se realizara en la oportuna acta complementaria.

La obligación de la prestación de los servicios será para el personal del retén de domingos y festivos. Para el personal no incluido en el retén de domingos y festivos no existe obligatoriedad; ya que no se les puede nombrar para trabajar ese día.

Necesariamente el número total de trabajadores para cubrir cada domingo y festivos deberá de pertenecer al retén de domingos y festivos

El servicio en domingo y festivos se realizará a partir del año 2009 por el personal que no ha deseado abandonar el turno atípico, más el personal que ha abandonado el turno atípico pasando al turno normal, más el personal del turno normal que desee que se le incluya en el retén de Domingos y Festivos.

El trabajador que perteneciendo al retén de domingos y festivos y que habiendo sido nombrado para realizar el servicio en un festivo o domingo concreto y que el Comité de Empresa no haya efectuado por escrito ningún reparo a dichos nombramientos con anterioridad, tuviese una falta

de asistencia al trabajo no justificada en ese día festivo, se considerará falta muy grave.

El número de trabajadores que prestarán servicio en domingos y festivos a partir del año 2009 será el que se determina en el siguiente cuadro:

- Domingos normales (48 ó 49 festivos en número): 21 trabajadores

- Domingos especiales (4 en número que son:

1 de Feria Virgen de las Huertas, 2 de Feria de Septiembre y 1 de Domingo de Resurrección): 30 trabajadores

- Festivos normales (12 ó 13 festivos en número): 30 trabajadores

- Jueves Santo (cuando sea festivo): 65 trabajadores

- Viernes Santo: 65 trabajadores

Si Jueves Santo es festivo serán 65 trabajadores, siendo 12 el resto de festivos; si Jueves Santo no es festivo serán 13 festivos. Dado que dentro del número de personal consignado anteriormente no se ha incluido el servicio de la instalación auxiliar en semana santa que es la limpieza de palcos, la empresa la podrá realizar por medio de otro personal no afectado por el ámbito personal de este convenio.

Cada Jueves, la empresa entregará copia del nombramiento del personal de los servicios señalados al Comité de Empresa para su conocimiento, este nombramiento se realizará de entre todo el personal incluido en el retén de Domingos y Festivos que se ha citado anteriormente, asimismo, para el caso de que no se puedan cubrir los servicios mínimos reseñados en el cuadro anterior, el Comité se compromete a aportar la redacción nominativa de los trabajadores que cubrirán dichos servicios mínimos, esa redacción se entregará a la empresa en el plazo de 24 horas a contar desde que reciba la comunicación de la empresa. Únicamente para el caso de que el Comité no aportara esa redacción, y en el entendimiento de que el servicio se ha de cumplir en todo caso, la empresa procederá a nombrar al personal para cubrir el servicio entre el resto del personal.

Todo el personal (salvo los que permanecen voluntariamente en el turno atípico) que trabaje en domingo, festivo percibirá una compensación económica de;

Año 2009: 80 €/festivos

Año 2010: 90 €/festivos

Año 2011: 100 €/festivos

En el supuesto de que por necesidades del servicio la empresa nombrara un mayor número de trabajadores que el señalado en el cuadro, este personal de más realizará el servicio por el precio de la hora extra. Estas horas extras tendrán la consideración de estructurales a todos los efectos. Estas horas extras las realizará preferentemente el personal del retén de festivos.

Este artículo podrá ser por medio de un acta complementaria y una vez realizada la consulta, nombramiento de nuevas categorías, etc., perfeccionada su redacción antes del 31-12-08.

TABLA SALARIAL AÑO 2008

CATEGORIAS	SALARIO BASE	EXTRA JULIO	EXTRA NAVIDAD	PAGA PRODUCT	PAGA SEPTIEM	P.R.D.	P.TRANS.	P. AYTO.
PEON RECOGIDA	939,08	1.250,43	1.250,43	939,08	939,08	175,81	6,58	9,44
GUARDA Y P. LIMPIEZA	939,08	1.250,43	1.250,43	939,08	939,08	114,41	6,58	9,44
LAVACOCHE Y P. ESPECIALISTA	950,06	1.261,40	1.261,40	950,06	950,06	114,41	6,58	9,44
CONDUCTOR LIMPIADOR	955,95	1.267,29	1.267,29	955,95	955,95	127,37	6,58	12,58
MECANICO, ELECTRICISTA Y CONDUCTOR RECOGIDA	988,92	1.340,23	1.340,23	988,92	988,92	219,78	6,58	12,58
CONDUCTOR LIMPIEZA Y AYUDE. MECANICO	988,92	1.340,23	1.340,23	988,92	988,92	127,37	6,58	12,58
ENCARGADO DE BRIGADA; CONTROLADOR Y AUX. ADMINISTRATIVO	988,92	1.359,48	1.359,48	988,92	988,92	114,41	6,58	12,58
INSPECTOR DISTRITO	1.036,06	1.406,62	1.406,62	1.036,06	940,78	142,83	6,58	12,58
OFICIAL 2ª ADMON. Y ALMACENERO	1.118,24	1.488,80	1.488,80	1.118,24	1.118,24	142,83	6,58	12,58
OFICIAL 1ª ADMON. Y JEFE DE COMPRAS	1.243,54	1.614,09	1.614,09	1.243,54	1.243,54	142,83	6,58	12,58
JEFE ADMÓN. 2ª Y JEFE TALLER	1.274,05	1.644,60	1.644,60	1.274,05	1.274,05	142,83	6,58	12,58
ENCARGADO GENERAL	1.367,37	1.737,41	1.737,41	1.367,37	1.367,37	142,83	6,58	12,58
JEFE ADMON. 1ª Y A.T.S.	1.369,41	1.739,96	1.739,96	1.369,41	1.369,41	142,83	6,58	12,58
MEDICO Y OPERADOR AMBIENTAL	1.476,72	1.847,25	1.847,25	1.476,72	1.476,72	142,83	6,58	12,58
SUBDIRECTOR	1.610,90	1.981,43	1.981,43	1.610,90	1.610,90	142,83	6,58	12,58
DIRECTOR	1.813,42	2.184,00	2.184,00	1.813,42	1.813,42	142,83	6,58	12,58