

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 21** *RESOLUCIÓN de 10 de mayo de 2013, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Suma 2000, Sociedad Limitada Laboral” (limpieza viaria de Leganés) (código número 28013782012008).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Suma 2000, Sociedad Limitada Laboral” (limpieza viaria de Leganés), suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 13 de marzo de 2013; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

#### RESUELVE

- 1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
- 2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 10 de mayo de 2013.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SUMA 2000**

## Capítulo I

*Condiciones generales***ARTICULO 1.- PARTES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO COLECTIVO**

El presente Convenio Colectivo se suscribe por la empresa Suma 2000 S.L.L. y la Representación Legal de los Trabajadores del Servicio de Limpieza Viaria de Leganés.

Ambas partes tienen capacidad suficiente conforme establecen las disposiciones legales para establecer los ámbitos de aplicación indicados en el artículo siguiente.

**ARTICULO 2 - AMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL**

El presente Convenio Colectivo tendrá ámbito local limitado al término municipal de Leganés y será de aplicación a los trabajadores de limpieza viaria de Suma 2000 S.L.L. Afectará a todo el personal adscrito al servicio de Limpieza Viaria cualquiera que sea la modalidad de su contrato. En todo lo no previsto en su articulado, será de aplicación lo establecido en el Convenio General del sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado.

**ARTICULO 3.- VIGENCIA, DURACION Y PRORROGA**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su firma, si bien los efectos económicos se retrotraerán al día 1 de Enero de 2012.

Su vigencia será hasta el día 31 de diciembre de 2013.

El presente Convenio Colectivo quedará denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia, aunque se mantendrán los mismos deberes normativos y obligacionales anteriores en tanto no se firme uno nuevo o expiren los plazos establecidos a estos efectos en la normativa vigente.

**ARTICULO 4.- ABSORCION DE PERSONAL**

Se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector.

**ARTICULO 5.- CONDICIONES**

Las condiciones establecidas en este Convenio forman un todo orgánico indivisible y a efecto de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

**ARTICULO 6.- ABSORCION Y COMPENSACION**

Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera 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 éstas últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones que quedan pactadas.

**ARTICULO 7.- COMISIÓN MIXTA PARITARIA**

El mismo día de la firma del presente Convenio Colectivo, se constituirá una Comisión Mixta Paritaria para la interpretación del mismo.

Estará integrada por tres representantes de la parte empresarial y tres de la parte social, siendo nombrados/as estos/as últimos/as por las centrales sindicales firmantes del Convenio Colectivo. Esta comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes y dicha reunión deberá celebrarse en el plazo máximo de diez días desde la convocatoria.

Será función de la Comisión Mixta Paritaria la aplicación e interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.

Los dictámenes de la Comisión Paritaria deberán adoptarse por acuerdo de la mayoría de cada parte, empresarial y social, respectivamente en un plazo máximo de diez días, a contar desde el siguiente al que se hubieran solicitado.

**ARTICULO 8.- SOLUCION EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS**

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de Madrid en su reglamento.

Todas las discrepancias que se produzcan en la aplicación o interpretación del presente Convenio Colectivo que no hayan podido ser resueltas en el seno de la Comisión Mixta Paritaria deberán solventarse, con carácter previo a una demanda judicial, de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación de un sistema de solución extrajudicial de conflictos de trabajo, a través del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

## Capítulo II

### Condiciones de trabajo

#### ARTICULO 9.- JORNADA DE TRABAJO

a) Personal de lunes a viernes:

La jornada laboral del personal a jornada completa será de 7 horas diarias de lunes a viernes. Independientemente de lo anteriormente escrito se trabajarán 6 días en sábados y domingos a razón de 7 horas diarias. Dicha jornada incluye 30 minutos diarios de bocadillo como tiempo efectivo de trabajo.

Los descansos de este personal serán los sábados, domingos y festivos, salvo los establecidos en el párrafo anterior.

b) Jornada del personal de fines de semana y festivos:

Los fines de semana y festivos se realizará un servicio con personal contratado a este fin. La jornada diaria será de 7 horas para los sábados, domingos y festivos, en la que estarán incluidos 30 minutos de bocadillo como tiempo efectivo de trabajo.

c) Contrataciones eventuales y campañas especiales:

Para las suplencias de vacaciones, incapacidad temporal, así como para campañas especiales de limpieza, la empresa contratara personal eventual.

Asimismo, según prevé el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a la adaptación de su jornada ordinaria o a la concesión de permisos con reserva del puesto de trabajo, quienes asistan a cursos de formación o perfeccionamiento profesional, debiendo pactarse, de mutuo acuerdo, entre empresa y trabajador las condiciones para la ejecución de los mismos.

#### ARTICULO 10.- VACACIONES

Las vacaciones, para el personal de lunes a viernes a jornada completa, tendrán una duración del mes natural y se disfrutarán en el periodo comprendido entre el 1 de Julio y el 30 de Septiembre.

Las vacaciones para el personal de fines de semana y festivos, tendrán una duración de 10 días efectivos y continuados de trabajo y se disfrutarán en el periodo comprendido entre el 15 de junio y 15 de octubre.

Para el personal contratado a tiempo parcial con otras jornadas, tendrán una duración proporcional a su jornada y se disfrutarán en el periodo establecido en el párrafo anterior.

Los turnos de vacaciones se asignarán de forma rotativa entre el personal, publicándolos la empresa en los tablones de anuncios de todos los centros de trabajo, de tal forma que cualquier trabajador/a conozca su periodo de disfrute con al menos dos meses de antelación a su inicio.

Los trabajadores/as podrán solicitar el cambio entre sí de su período vacacional, siempre y cuando dicha solicitud esté en poder de la empresa antes del 15 de junio para el personal de lunes a Viernes y del 1 de Junio para el personal de Fines de Semana

Si algún trabajador en el momento en que le corresponda iniciar su turno de vacaciones, se encuentre en situación de baja por incapacidad temporal, tras el alta se procederá a un nuevo señalamiento de periodo de disfrute, siempre y cuando no exceda del 31 de Diciembre del mismo año.

En ningún caso el disfrute de vacaciones sobrepasará el 31 de Diciembre del año en curso, ni podrán ser compensadas económicamente.

#### ARTICULO 11. - SANCIONES Y DESPIDOS

Las sanciones graves y muy graves serán puestas en conocimiento del Comité de Empresa o Delegados de Personal con una antelación mínima de 24 horas, exponiendo los motivos y la clase de sanción.

El resto de las sanciones se comunicarán al Comité o Delegados de Personal a la mayor brevedad posible, con un plazo máximo de 48 horas.

#### ARTICULO 12.- EXCEDENCIA

Los/as trabajadores/as con un año de servicio en la Empresa podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a cuatro meses e inferior a cinco años. En el supuesto de ser inferior al periodo máximo, ésta se podrá prorrogar por una sola vez, con la sola condición de preavisarlo con un mes de antelación a la finalización del periodo inicialmente solicitado. Dicha prórroga tendrá una duración mínima de un año, sin que en ningún caso pueda superarse el periodo máximo de cinco años aludidos.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el/la trabajador/a deberá cumplir un nuevo periodo de un año de servicio efectivo en la Empresa.

Las peticiones de excedencia quedarán resueltas por la Empresa en un plazo de 15 días.

Los/as trabajadores/as que soliciten la excedencia como consecuencia de haber sido nombrados para el ejercicio de cargos públicos y/o sindicales, no necesitarán de un año de antigüedad para solicitarla, concediéndose obligatoriamente en estos casos, siendo admitidos/as inmediatamente a cumplir su mandato.

#### ARTICULO 13.- LICENCIAS Y PERMISOS

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a disfrutar permiso retribuido en la forma y condiciones que se especifican a continuación:

- a) Quince días retribuidos en caso de matrimonio.
- b) Hasta tres días por fallecimiento, intervención quirúrgica grave u hospitalización, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliables a dos días más si existiese la necesidad de realizar un desplazamiento al efecto.
- c) Hasta dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- d) Dos días en caso de fallecimiento de hermanos políticos, ampliables a 4 días si existiese la necesidad de realizar un desplazamiento al efecto.
- e) Tres días por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento y cuatro si sucede fuera de la provincia. Si ocurriese enfermedad grave, se aumentará a cinco días.
- f) Un día por traslado de domicilio habitual.
- g) Un día en matrimonio de hijos, hermanos o padres y dos días en caso de que fuera a más de 200 Km del domicilio habitual del trabajador, con el límite máximo de 2 bodas por año natural.
- h) El tiempo necesario para la asistencia a exámenes a que deba concurrir el trabajador para estudios de Formación Profesional, Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato y Universitarios
- i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- j) Por el tiempo necesario para la asistencia al médico especialista y/o pruebas médicas
- k) Por el tiempo necesario para la realización de exámenes para la obtención del permiso de circulación.

Estos permisos se deberán solicitar con suficiente antelación y como mínimo 48 horas antes de hacerse efectivos, siempre y cuando la naturaleza del permiso lo permita. Este plazo será de 1 mes para el apartado a).

Estos permisos deberán ser justificados el día laborable siguiente al de su disfrute, no teniendo la consideración de retribuidos en caso de no cumplirse este precepto.

El personal de jornada completa dispondrá de 4 días de asuntos propios al año y la parte proporcional para el personal de jornada parcial, que podrán disfrutarse con las siguientes condiciones: Deberá presentarse la solicitud con una antelación mínima de 7 días.

No podrá solicitarse en sábados y domingos.

No se podrán unir al periodo vacacional.

Solo se podrá hacer uso de uno por trimestre.

El personal de fines de semana y festivos tendrá 2 días de asuntos propios al año, que se podrán disfrutar en las siguientes condiciones:

Deberá presentarse la solicitud con una antelación mínima de 7 días.

No se podrán unir al periodo vacacional.

Solo se podrá hacer uso de uno por semestre.

La concesión del permiso de Asuntos Propios estará condicionada a la garantía de ejecución de los servicios a clientes en combinación con otras ausencias. En caso de que la empresa se vea obligada a denegar alguno de estos días al trabajador en cumplimiento de las premisas anteriores, éstos podrán ser disfrutados en el siguiente trimestre para personal de lunes a viernes o semestre para el personal de fines de semana.

Todos estos permisos salvo el recogido en el apartado a) serán disfrutados tanto por los matrimonios como por las parejas de hecho, que hayan notificado a la empresa esta circunstancia.

#### ARTICULO 14.- CONDUCTORES

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

En caso de que sea retirado el carnet de conducir a un conductor, la Empresa le asignará un trabajo similar equivalente, respetándole categoría y todos los emolumentos económicos que viniera percibiendo, siempre y cuando el hecho se produzca dentro de la jornada laboral y con vehículo de la empresa.

Este beneficio no tendrá efecto cuando la causa se deba a embriaguez y/o toxicomanía o su ponga imprudencia temeraria.

Empresa y trabajador estarán obligados a velar por el cumplimiento del Código de la Circulación, cada uno en el ámbito de sus funciones.

#### ARTICULO 15.- ASCENSOS Y PROMOCIÓN

Serán de libre designación por parte de la Empresa las categorías incluidas en los grupos de Técnicos, Mandos Intermedios, Administrativos y la categoría de Jefe de Equipo en el grupo de operarios.

En las demás categorías profesionales, las vacantes que se produzcan se podrán proveer por concurso siguiendo los siguientes criterios:

Podrán optar cualquier trabajador de la plantilla con un mínimo de 1 año de antigüedad y que cumplan los requisitos mínimos exigidos para la categoría.

La valoración se hará en base al año anterior a la promoción mediante un sistema de puntos, a excepción del apartado de Faltas/sanciones que en caso de ser graves o muy graves se mantendrán vigentes a estos efectos por un plazo de 3 años.

Se puntuará asistencia, puntualidad y Faltas/sanciones descontándose sobre diez puntos con los siguientes valores:

Día ausencia justificada	0.25 puntos
Día ausencia sin justificar	2 puntos
Días de retraso	1 puntos
Por Faltas/sanciones	3 puntos

Se puntuará sobre diez puntos sus actitudes a lo largo de su permanencia en la empresa.

La puntuación final será el resultado de la media, siendo dirimente en caso de empate la antigüedad.

Las plazas de nueva creación se cubrirán con personal nuevo, excepto un 20 % de éstas que se cubrirán mediante el sistema de promoción

Para promociones para categoría superior, el sistema será el anteriormente descrito mas la realización de una prueba para demostrar conocimientos del servicio.

#### ARTICULO 16.- PRENDAS DE TRABAJO

Las prendas de trabajo se entregarán en horas de trabajo.

Relación de entrega de vestuario:

- Ropa de verano
- Un pantalón al año. (\*)
- Una camisa de manga corta al año. (\*)
- Una cazadora de verano o similar al año.
- Una gorra de verano al año.

Ropa de invierno

- Un pantalón al año (\*)
- Una camisa de manga larga al año. (\*)
- Un jersey o similar al año.
- Un par de botas de invierno al año.
- Una anorak (se sustituirá por deterioro)
- Un traje de agua

(\*) En caso de ser la primera entrega de dotación de vestuario o que éste sufra alguna modificación, de estas prendas se entregaran 2 unidades y siempre y cuando el trabajador tenga un contrato de duración superior a seis meses.

### Capítulo III

#### Condiciones económicas

#### ARTICULO 17.- ESTRUCTURA SALARIAL

Los conceptos retributivos, son los indicados a continuación. Su cuantía se indica en el anexo final de este convenio, y se denominan:

- Salario Base.
- Plus Penoso
- Mejora voluntaria
- Plus Asistencia
- Plus Convenio
- Plus transporte
- Plus Festivo especial

- Plus conductor
- Plus Sopladora
- Plus Conductor: Se cobrará por día efectivo de trabajo en la conducción de barredora y furgón caja abierta, solo en la categoría de peón.
- Plus sopladora: se cobrará por día efectivamente trabajado en el uso de sopladoras, desbrozadoras, quitapintadas o cualquier otra herramienta mecánica que requiera una especialización.
- Plus de Asistencia. Su devengo será mensual y se cobrará según las siguientes condiciones:

El 100% del importe si se asiste al trabajo durante todos los días del período de devengo, o aún ausentándose, que la ausencia haya sido motivada por accidente laboral, vacaciones, matrimonio del trabajador o de hijos, uso de horas sindicales, así como las motivadas por lo recogido en los apartados del artículo 14 licencias y permisos a excepción de c) d) f) g) h) é i)

El 50% si se hace uso del permiso por asuntos propios

No se cobrará importe alguno en caso de haberse producido cualquier ausencia no recogida en los apartados anteriores.

- Plus Penoso. En base a lo estipulado en el art. 34 del Convenio General del sector, todo el personal que realice trabajos de limpieza viaria con medios manuales o mecánicos, percibirá los importes establecidos para este plus por día efectivo trabajado, considerándose como tal el periodo de vacaciones.
- Plus Festivo Especial: Será de aplicación exclusiva para el personal de fines de semana y festivos, y se devengará por cada festivo efectivamente trabajado no coincidente con fin de semana.
- Plus Convenio: El complemento de antigüedad que venían percibiendo los trabajadores, que prestaban servicio en la empresa a 31/12/2008, quedará congelado en tiempo y retribución, con la denominación de plus convenio y se cobrará en las mensualidades y en las pagas.

#### ARTÍCULO 18.- ANTIGÜEDAD

Complemento de antigüedad:

Los trabajadores fijos comprendidos en este convenio disfrutarán, como complemento personal de antigüedad, un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados en la empresa, consistente en tres bienios del cinco por ciento y posteriores quinquenios del siete por ciento sobre el salario base.

##### *Devengo de antigüedad*

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será el 1 de Enero de 2009.

El importe de cada bienio o quinquenio comenzará a devengarse desde el día 1 del mes correspondiente al año en que se cumpla.

El trabajador que cese definitivamente en la empresa y posteriormente ingrese de nuevo en la misma, sólo tendrá derecho a que se compute la antigüedad a partir de la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

Este complemento se abonará por día natural.

A los trabajadores con jornada parcial se les abonará en proporción a su jornada.

#### ARTICULO 19.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Se abonarán a todo su personal dos pagas extraordinarias que se ajustarán a las siguientes condiciones:

**Cuantía:** Se pagará a razón de 30 días de salario base más antigüedad, según Anexo I.

**Denominación:** A las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderá la denominación de Verano y Navidad.

**Fechas de abono:** La paga extraordinaria de Verano se hará efectiva el día 30 de Junio. La de Navidad se hará efectiva el día 20 de Diciembre.

**Periodo de devengo:** La de Verano se devengará del día 1 de Enero al día 30 de Junio. La de Navidad se devengará del día 1 de Julio al día 31 de Diciembre.

Se abonará una tercera paga de gratificación, que se ajustará a las siguientes condiciones:

**Cuantía:** Se pagará a razón de 15 días de salario base más antigüedad.

**Denominación:** Le corresponderá la denominación de Paga de Marzo.

**Fecha de abono:** La paga extraordinaria de gratificación se abonará el día 31 marzo.

**Periodo de devengo:** Se devengará del 1 de Abril del año anterior al 31 de Marzo del año en curso.

#### ARTICULO 20.- DIA Y LUGAR DE PAGO

Se abonará por periodos vencidos y antes del día 5 del mes siguiente al de su devengo.

El lugar de entrega del recibo de salarios será el centro de trabajo.



**ARTICULO 21.- SUBIDA Y REVISIÓN SALARIAL**

Para los años 2012 y 2013 todos los conceptos, salariales y no salariales, regulados en este convenio, serán los recogidos en el anexo I de este documento

## Capítulo IV

*Mejoras sociales***ARTICULO 22.- ACCIDENTES DE TRABAJO**

En caso de accidente laboral, todo el personal afectado por el presente Convenio percibirá un complemento que garantice el 100% del salario real.

**ARTICULO 23.- ENFERMEDAD**

En caso de baja por enfermedad común o accidente no laboral, todo personal afectado por el presente Convenio percibirán complemento que garantice en los tres primeros días, el 100% del salario base, a excepción de plus penoso y plus transporte. Del cuarto en adelante se estará a lo dispuesto en la normativa legal de aplicación.

**ARTICULO 24.- JUBILACION**

La jubilación es un derecho regulado legalmente y la Empresa se atendrá a esa regulación que conlleva la extinción del contrato sin indemnización, abonando al trabajador un finiquito con las partes proporcionales de vacaciones no disfrutadas y las pagas extraordinarias.

**ARTICULO 25.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL**

La empresa, los trabajadores y los representantes de los trabajadores, velarán en todo momento por dar cumplimiento a lo previsto en la Ley 31/1995 de 10 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales o aquellas que en un futuro la pudiera sustituir, en todo lo concerniente al Sector de Limpieza Pública Viaria.

Anualmente la empresa junto con los servicios de prevención organizara la realización de los reconocimientos médicos a todo el personal. Este reconocimiento medico será de carácter voluntario, debiendo firmar documento de renuncia en su caso.

Estos reconocimientos se realizaran durante la jornada laboral siempre que sea posible, compensando en tiempo si esto no fuera así.

Las pruebas que se realicen serán las que determine el servicio de prevención para los distintos puestos de trabajo.

Al personal de nuevo ingreso le realizara este reconocimiento medico antes de su incorporación al puesto de trabajo, siempre que sea posible.

El resultado de dicho reconocimiento será entregado a cada trabajador de forma confidencial.

## Capítulo VI

## Garantías sindicales

**ARTICULO 26.- GARANTÍAS SINDICALES**

Los/as trabajadores/as tienen derecho a celebrar asambleas, fuera del horario de trabajo, en su centro de trabajo notificándolo 48 horas antes a la empresa. En casos excepcionales, la dirección de la empresa, previa petición del Comité o Delegados/as de Personal, podrá autorizar que se realicen en horario de trabajo.

Para asuntos sindicales de importancia, que requiriesen el asesoramiento de los Sindicatos o Centrales Sindicales, se posibilitaría el acceso a los centros de trabajo a representantes sindicales, no pertenecientes a la Empresa, previa notificación y autorización de la misma.

*Delegados Sindicales, de Personal y miembros de Comités de Empresa:*

Disponibilidad de tiempo sindical: Será el establecido por el Estatuto de los Trabajadores.

Estas horas serán contabilizadas en los siguientes temas: Consultas a organismos oficiales; consultas y asesoramiento sindical; reuniones sindicales, a nivel de central o centrales sindicales y, en general, de todas las actividades de interés laboral y/o sindical dentro y fuera de la Empresa.

El disfrute de las horas sindicales se globalizará según acuerdo a los/as interesados/as. Asimismo, la necesidad será notificada previamente y acreditada con posterioridad a su uso.

Los/as Delegados/as de Personal y el Comité de Empresa habrán de contar con un tablón de anuncios, acristalado y con llave, para preservar la integridad del material expuesto, diferenciado del que utilice la empresa, en todos los Centros de Trabajo.

La empresa se compromete a reunirse con los representantes de los trabajadores en tantas ocasiones como estos lo consideren necesarios para solucionar los problemas que se susciten y colaborar para el mantenimiento de la paz laboral.

**ARTICULO 27.- SECCIONES SINDICALES**

Si los afiliados a un sindicato lo acuerdan, podrán constituir su Sección Sindical según las previsiones del artículo 8 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

**DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA***Igualdad*

La Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindical como empresarial, entienden que es necesario que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidad entre hombre y mujeres en el trabajo, sea real y efectivo. Asimismo, la eliminación de las desigualdades entre unas y otros es un objetivo que debe integrarse en todos los ámbitos de actuación. Por ello, y teniendo presente el papel del sector de la Limpieza Pública Viaria como sector comprometido, se acuerda favorecer una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y que pueda ofrecer igualdad de oportunidades en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.***Formación*

Ambas partes se reunirán todos los años para acordar, en su caso, la formación que se impartirá en el centro de trabajo. Una vez acordados los cursos a impartir, estos se publicitarán en los tablones de anuncios del centro de trabajo. Posteriormente se realizará la selección de alumnos por una comisión compuesta a partes iguales por la parte social y por la parte empresarial.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.***Incremento Salarial*

Las tablas salariales definitivas para el año 2012 y 2013 son las recogidas en el ANEXO I

A partir del 1 de Enero de 2014 las tablas salariales se incrementarán en el 1,4%. Este incremento afectará a los conceptos Salario base, Mejora Voluntaria, Plus penosos y Plus transporte, permaneciendo los demás conceptos con el mismo importe establecido para los años 2012 y 2013.

Las diferencias por revisión salarial al cierre real del IPC correspondientes al año 2011, quedan sin efecto.

**ANEXO I****TABLAS SALARIALES 2012 Y 2013****A) PERSONAL JORNADA COMPLETA LUNES A VIERNES**

	ADMINISTRATIVO (Mensual)	CAPATAZ (Mensual)	CONDUCTOR (Diario)	PEON (Diario)
Salario Base	1.170,51	1.064,00	29,03	25,30
Mejora Voluntaria		152,81	1,55	1,74
Plus Transporte	105,40	105,40	4,43 (*)	5,03 (*)
Plus Penoso			4,59 (*)	5,17 (*)
Plus Asistencia	46,74	42,50	1,29	1,02
Plus Conducción	6,59			

(\*) Por día Laborable

**B) PERSONAL FINES DE SEMANA Y FESTIVOS**

	CAPATAZ (Diario)	JEFE EQUIPO (Diario)	CONDUCTOR (Diario)	PEON (Diario)
Salario Base	75,00	56,02	61,22	45,26
Mejora Voluntaria	7,25	2,03	2,03	2,03
Plus Transporte	5,03	5,03	5,03	5,03
Plus Penoso		9,28	9,28	9,28
Plus Asistencia	3,10	2,16	2,46	1,82

Plus Conductor	14
Plus Sopladora	1,12
Plus Festivo Especial	6,74

(03/21.969/13)

