

Advertencia esto solo sirve a titulo orientativo para ver original BOP del 28-12-2006 de Ávila

FOU MEDIO AMBIENTE, S.A.

## TABLA SALARIAL PROVISIONAL 2006

# AVILA

SERVICIO DE RECOGIDA DE BASURAS Y LIMPIEZA VIARIA

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS PENOSO	PLUS TRANSPORTE	PLUS CONVENCIO	PLUS VERTIDO	PLUS ACTIVIDAD	VACACIONES	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	TOTAL ANUAL
PEON LV	23,72 €	4,74 €	3,57 €	3,27 €	0,00 €	0,00 €	1.465,77 €	1.437,80 €	1.437,80 €	472,36 €	16.852,26 €
PEON RSU	23,72 €	4,74 €	3,57 €	0,00 €	5,36 €	0,00 €	1.465,77 €	1.437,80 €	1.437,80 €	472,36 €	16.430,77 €
CONDUCTOR LV/MECANICO	26,59 €	5,32 €	3,57 €	3,62 €	0,00 €	0,00 €	1.583,21 €	1.452,15 €	1.452,15 €	472,61 €	17.197,31 €
CONDUCTOR RSU	26,59 €	5,32 €	3,57 €	0,00 €	6,87 €	0,00 €	1.583,21 €	1.452,15 €	1.452,15 €	472,61 €	18.031,31 €
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	26,59 €	0,00 €	3,57 €	3,62 €	0,00 €	5,01 €	1.584,64 €	1.445,50 €	1.445,50 €	541,75 €	17.476,87 €
CAPATAZ	26,59 €	0,00 €	3,57 €	3,62 €	0,00 €	8,02 €	1.588,83 €	1.422,79 €	1.422,79 €	534,85 €	18.430,07 €
ENCARGADO	26,59 €	0,00 €	3,57 €	3,62 €	0,00 €	10,57 €	1.588,83 €	1.422,79 €	1.422,79 €	537,00 €	19.280,27 €

El salario bruto anual se ha calculado sobre:

Salario Base:  
Plus:

333 días/año  
272 días/año

El plus actividad del Oficial 1º administrativo y del Capataz se abonará:

333 días/año

CATEGORIA	FESTIVO	HORA EXTRA
CONDUCTOR	82,16	12,25
PEÓN	70,24	10,97

# TABLA SALARIAL PROVISIONAL 2007

## AVILA

### SERVICIO DE RECOGIDA DE BASURAS Y LIMPIEZA VIARIA

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS PENOSO	PLUS TRANSPORTE	PLUS CONVENIO	PLUS VERTIDO	PLUS ACTIVIDAD	VACACIONES	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	TOTAL ANUAL
PEON LV	24,67 €	4,93 €	3,71 €	3,95 €	0,00 €	0,00 €	1.524,40 €	1.495,31 €	1.495,31 €	491,73 €	16.846,34 €
PEON RSU	24,67 €	4,93 €	3,71 €	0,00 €	5,57 €	0,00 €	1.524,40 €	1.495,31 €	1.495,31 €	491,73 €	17.086,98 €
CONDUCTOR LV/MECANICO	27,65 €	5,53 €	3,71 €	4,66 €	0,00 €	0,00 €	1.625,74 €	1.510,24 €	1.510,24 €	495,53 €	18.130,00 €
CONDUCTOR RSU	27,65 €	5,53 €	3,71 €	0,00 €	7,14 €	0,00 €	1.625,74 €	1.510,24 €	1.510,24 €	495,53 €	18.804,56 €
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	27,65 €	0,00 €	3,71 €	4,66 €	0,00 €	5,21 €	1.627,23 €	1.503,32 €	1.503,32 €	566,81 €	18.419,70 €
CAPATAZ	27,65 €	0,00 €	3,71 €	4,66 €	0,00 €	8,34 €	1.631,58 €	1.479,70 €	1.479,70 €	559,78 €	19.412,07 €
ENCARGADO	27,65 €	0,00 €	3,71 €	4,66 €	0,00 €	10,99 €	1.631,58 €	1.479,70 €	1.479,70 €	563,62 €	20.298,36 €

El salario bruto anual se ha calculado sobre:

Salario Base:

333 días/año

Pluses:

272 días/año

El plus actividad del Oficial 1º administrativo y del Capataz se abonará:

333 días/año

CATEGORIA	FESTIVO	HORA EXTRA
CONDUCTOR	85,45	12,74
PEON	79,29	11,41

FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.

## TABLA SALARIAL PROVISIONAL 2008

# AVILA

SERVICIO DE RECOGIDA DE BASURAS Y LIMPIEZA VIARIA

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS PENOSO	PLUS TRANSPORTE	PLUS CONVENIO	PLUS VERTIDO	PLUS ACTIVIDAD	VACACIONES	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	TOTAL ANUAL
PEON LV	25,66 €	5,13 €	3,86 €	4,66 €	0,00 €	0,00 €	1.565,38 €	1.555,12 €	1.555,12 €	508,59 €	17.461,79 €
PEON RSU	25,66 €	5,13 €	3,86 €	0,00 €	5,79 €	0,00 €	1.565,38 €	1.555,12 €	1.555,12 €	508,59 €	17.769,15 €
CONDUCTOR LV/MECANICO	28,76 €	5,75 €	3,86 €	5,75 €	0,00 €	0,00 €	1.690,77 €	1.570,65 €	1.570,65 €	512,93 €	19.100,00 €
CONDUCTOR RSU	28,76 €	5,75 €	3,86 €	0,00 €	7,43 €	0,00 €	1.690,77 €	1.570,65 €	1.570,65 €	512,93 €	19.566,06 €
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	28,76 €	0,00 €	3,86 €	5,75 €	0,00 €	5,42 €	1.692,32 €	1.563,45 €	1.563,45 €	536,21 €	19.401,28 €
CAPATAZ	28,76 €	0,00 €	3,86 €	5,75 €	0,00 €	8,67 €	1.696,84 €	1.538,89 €	1.538,89 €	530,62 €	20.433,36 €
ENCARGADO	28,76 €	0,00 €	3,86 €	5,75 €	0,00 €	11,43 €	1.696,84 €	1.538,89 €	1.538,89 €	530,28 €	21.355,09 €

El salario bruto anual se ha calculado sobre:

Salario Base  
Pluses:

333 días/año  
272 días/año

Plus actividad del Oficial 1º administrativo y del Capataz, se abonará:

333 días/año

CATEGORIA	FESTIVO	HORA EXTRA
CONDUCTOR	89,87	13,25
PEON	82,46	11,87

## TABLA SALARIAL PROVISIONAL 2009

# AVILA

### SERVICIO DE RECOGIDA DE BASURAS Y LIMPIEZA VIARIA

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS PENOSO	PLUS TRANSPORTE	PLUS CONVENIO	PLUS VERTIDO	PLUS ACTIVIDAD	VACACIONES	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	TOTAL ANUAL
PEON LV	26,69 €	5,34 €	4,01 €	5,40 €	0,00 €	0,00 €	1.648,80 €	1.617,32 €	1.617,32 €	526,65 €	18.309,86 €
PEON RSU	26,69 €	5,34 €	4,01 €	0,00 €	6,02 €	0,00 €	1.648,80 €	1.617,32 €	1.617,32 €	526,65 €	18.478,50 €
CONDUCTOR LV/MECANICO	29,91 €	5,98 €	4,01 €	6,88 €	0,00 €	0,00 €	1.758,40 €	1.633,48 €	1.633,48 €	534,77 €	20.108,80 €
CONDUCTOR RSU	29,91 €	5,98 €	4,01 €	0,00 €	7,73 €	0,00 €	1.758,40 €	1.633,48 €	1.633,48 €	534,77 €	20.340,00 €
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	29,91 €	0,00 €	4,01 €	6,88 €	0,00 €	5,64 €	1.700,01 €	1.625,99 €	1.625,99 €	609,92 €	20.422,14 €
CAPATAZ	29,91 €	0,00 €	4,01 €	6,88 €	0,00 €	9,02 €	1.764,71 €	1.600,45 €	1.600,45 €	604,10 €	21.495,45 €
ENCARGADO	29,91 €	0,00 €	4,01 €	6,88 €	0,00 €	11,89 €	1.764,71 €	1.600,45 €	1.600,45 €	607,00 €	22.454,09 €

El salario bruto anual se ha calculado sobre:

Salario Base:  
Plusos:

333 días/año  
272 días/año

El plus actividad del Oficial 1º administrativo y del Capataz se abonará:

333 días/año

CATEGORIA	FESTIVO	HORA EXTRA
CONDUCTOR	92,42	13,78
PEON	85,76	12,34

FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.

## TABLA SALARIAL PROVISIONAL 2010

# AVILA

SERVICIO DE RECOGIDA DE BASURAS Y LIMPIEZA VIARIA

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS PENOSO	PLUS TRANSPORTE	PLUS CONVENIO	PLUS VERTIDO	PLUS ROTACION	PLUS ACTIVIDAD	VACACIONES	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	TOTAL ANUAL
PEON LV	27,76 €	5,55 €	5,05 €	7,57 €	0,00 €	2,22 €	0,00 €	1.714,75 €	1.682,01 €	1.682,01 €	808,82 €	19.717,42 €
PEON RSU	27,76 €	5,55 €	5,05 €	0,00 €	7,57 €	3,11 €	0,00 €	1.714,75 €	1.682,01 €	1.682,01 €	808,82 €	19.918,71 €
CONDUCTOR LVMECANICO	31,11 €	0,22 €	5,05 €	9,73 €	0,00 €	2,22 €	0,00 €	1.826,74 €	1.698,82 €	1.698,82 €	843,09 €	21.653,60 €
CONDUCTOR RSU	31,11 €	0,22 €	5,05 €	0,00 €	9,73 €	3,11 €	0,00 €	1.826,74 €	1.698,82 €	1.698,82 €	843,09 €	21.853,49 €
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	31,11 €	0,00 €	5,05 €	9,73 €	0,00 €	2,22 €	4,00 €	1.830,41 €	1.830,41 €	1.830,41 €	971,62 €	21.979,48 €
CAPATAZ	31,11 €	0,00 €	5,05 €	9,73 €	0,00 €	2,22 €	7,35 €	1.835,30 €	1.835,30 €	1.835,30 €	957,67 €	23.095,75 €
ENCARGADO	31,11 €	0,00 €	5,05 €	9,73 €	0,00 €	2,22 €	10,30 €	1.835,30 €	1.835,30 €	1.835,30 €	972,27 €	24.092,70 €

El salario bruto anual se ha calculado sobre:

Salario Base: 333 días/año  
Plusos: 225 días/año

El plus actividad del Oficial 1º administrativo y del Capataz se abonará:

333 días/año

CATEGORIA	FESTIVO	HORA EXTRA
CONDUCTOR	96,12	14,33
PEON	88,19	12,84

BOP-28 de diciembre de 2006 Número 247

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FCC MEDIO AMBIENTE, S.A. PARA EL CENTRO DE TRABAJO DE LA CIUDAD DE ÁVILA (SECCIÓN DE RECOGIDA DE BASURAS URBANAS Y LIMPIEZA VIARIA), SUSCRITO ENTRE LA REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA Y EL COMITÉ DE EMPRESA EN DICHO CENTRO

Art.- 1º ÁMBITO FUNCIONAL, TERRITORIAL Y PERSONAL:

El presente Convenio Colectivo afecta a la Empresa FCC MEDIO AMBIENTE, S.A., Sección de Recogida de Basuras y Limpieza Viaria. El presente Convenio será de aplicación en el Centro de Trabajo de la Ciudad de Ávila de las Secciones o Servicios anteriormente citados. El presente Convenio alcanzará a la totalidad del personal contratado en la Empresa tanto fijos como temporales y a todo aquel que ingrese bajo la vigencia del mismo en tales servicios.

Art.- 2º VIGENCIA, DURACIÓN Y DENUNCIA:

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma por las partes, con independencia de su publicación en el Boletín Oficial correspondiente.

La duración del Convenio será de cinco años, desde el 1 de Enero de 2.006 hasta el 31 de Diciembre del 2.010, si bien la tabla salarial anexa, se aplicara con efectos del día uno de Enero de 2.006.

Este Convenio una vez finalizada su duración, queda automáticamente denunciado, permaneciendo en su totalidad en vigor el actual hasta la firma del nuevo convenio.

Art.- 3º CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS:

Las condiciones establecidas en el presente Convenio se considerarán mínimas, respetando a título individual o colectivo aquellas condiciones económicas y de otra índole que fueran más beneficiosas a las recogidas en este Convenio consideradas en conjunto y en cómputo anual.

#### Art. 4: ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

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

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación. Convenios Colectivos o 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 por estas últimas manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones que queden pactadas.

#### Art.- 5° COBRO DE SALARIOS:

La retribución mensual se abonará por meses vencidos y se efectuará mediante talón nominativo, transferencia bancaria o modalidad similar de entidad de crédito.

La empresa entregará a todos los trabajadores los recibos de salarios convenientemente senados- en los que se recogerán todos los conceptos retributivos.

#### Art.- 6° SALARIO BASE:

El salario base del personal afectado por el presente Convenio es el que se especifica en la tabla del anexo que se detalla al final del Convenio, incluidos los días de vacaciones.

#### Art.- 7° ANTIGÜEDAD:

El personal afectado por este Convenio disfrutará de incrementos por antigüedad, consistentes en tres bienios de 5 por 100 y posteriores quinquenios del 7 por 100.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la Empresa. El importe de cada bienio o quinquenio comenzará a devengarse desde el primero de enero del año en que se cumplan.

## Art. 8 COMPLEMENTOS SALARIALES Y EXTRASALARIALES

La cuantía del plus tóxico, penoso y/o peligroso, plus de transporte (extrasalarial), plus rotación y plus de actividad, será la que figura en la tabla salarial anexa para cada categoría.

Plus de nocturnidad: Se establece para aquellos trabajadores que realicen su actividad entre las 21 horas de la noche y las 6 de la mañana, y consistirá en un incremento del 25 % sobre el salario base correspondiente.

Plus Convenio: Se crea el Plus Convenio como Complemento de Puesto de Trabajo. para aquellos trabajadores que no perciban el Plus Vertido, por día efectivamente trabajado y por un importe según tabla salarial anexa.

Plus vertido: Como consecuencia de la nueva ubicación del vertido, por cada día efectivamente trabajado (incluso festivos), en compensación por la total terminación del servicio, el conductor y peones adscritos al servicio de recogida de basuras, percibirán como complemento de puesto de trabajo, un plus denominado

COMPENSACIÓN VERTIDO, según tabla salarial anexa, compensando los posibles excesos de tiempo de estos días con el defecto de otros. No se entenderá cumplido su trabajo diario hasta tanto no se haya realizado el vertido correspondiente al último itinerario asignado, y devuelto el vehículo a su lugar de origen. Este complemento de Puesto de Trabajo denominado COMPENSACIÓN VERTIDO, desaparecerá automáticamente, en cuanto que la empresa organice el servicio de tal forma, que no sea preciso el último vertido por parte del conductor y peón de la recogida, que lo viene realizando habitualmente.

Los mencionados pluses se abonarán por día efectivamente trabajado, exceptuando el plus de actividad para el administrativo, capataz y encargado que se devengará por 335 días al año.

Plus rotación: A partir del 1 de enero de 2010. y en contraprestación por las modificaciones que conlleva la nueva distribución de la jornada se establece un PLUS denominado ROTACIÓN por un importe anual de 700 euros anuales para el personal de R.B.U. y de 500 euros anuales para el personal de Limpieza Viaria. Dicho Plus operará como el resto de pluses estableciendo una cantidad por día efectivo de trabajo.

A partir del 1 de enero de 2010. como consecuencia de la modificación del horario de trabajo, donde se reducirá el número de días de trabajo, el precio de los pluses dejado de percibir, se repercutirá en la parte proporcional que corresponda sobre el valor de dicho Plus, de forma que dichas cantidades se percibirán en el resto de días efectivamente trabajados, por lo que las cantidades anuales no sufrirán modificación.

#### Art. 9°.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

Se establecen tres pagas extraordinarias llamadas de JULIO, DICIEMBRE Y BENEFICIOS, siendo la cuantía de cada una de ellas la que figura en la tabla anexa. Dichas pagas serán abonadas en los días siguientes:

- Paga de Julio: Día 15 de Julio.
- Paga Diciembre: Días 15 de Diciembre.
- Paga de Beneficios: Día 15 de Marzo del año siguiente a su devengo.

Siendo los devengos de cada una de ellas correspondientes a los periodos que a continuación se indican:

- Paga de Julio: 1 de Enero al 30 de Junio.
- Paga de Diciembre: 1 de Julio al 31 de Diciembre.
- Paga de Beneficios: 1 de Enero al 31 de Diciembre.

#### Art.- 10° JORNADA DE TRABAJO:

La jornada laboral será de 35 horas semanales, con 20 minutos de bocadillo como tiempo efectivo de trabajo.

El personal de limpieza viaria trabajará seis días a la semana.

El personal de recogida de basuras trabajará cuatro días seguidos descansando el quinto, volviéndose a iniciar la rotación sucesivamente. A tal efecto se establecerá un calendario a primeros de cada año. Para el personal de recogida de basuras todos los días se considerará laborables a todos los efectos, salvo los días de descanso que según el calendario le corresponda y los días de Nochebuena y Nochevieja.

A partir del 01 de enero de 2007, el personal de limpieza viaria que presta servicio los domingos, descansará un día más al mes.

A partir del 01 de enero de 2007, el personal de recogida de residuos sólidos urbanos trabajará seis días seguidos descansando los dos siguientes días de manera consecutiva, volviéndose a iniciar la rotación sucesivamente.

A partir del 1 de enero de 2010, la jornada laboral será de 5 días de trabajo con dos días de descanso semanales consecutivos, con un sistema de descanso rotativos.

El personal de Limpieza Viaria trabajará un domingo de cada cuatro, con un máximo de 11 al año.

De acuerdo entre las partes, se acordará el calendario laboral del 2010 en el último trimestre del 2009.

El período de verano, estará comprendido entre el 15 de mayo y el 15 de septiembre así como la Semana de La Santa, siendo el horario de entrada para el personal de recogida de residuos sólidos urbanos las 23:00 horas y para el personal de Recogida de envases las 00:00 horas.

#### Art.- 11° HORAS EXTRAORDINARIAS:

Dado el carácter de servicio público de la actividad principal a que se refiere el presente convenio, ambas partes reconocen la existencia de horas extraordinarias de inevitable realización, entre las cuales se consideran las motivadas por ausencias imprevistas, aquellas cuya realización resulte imprescindible para la terminación del servicio y las que realicen por causas extraordinarias.

Las horas extraordinarias mencionadas anteriormente se pactan y definen como de fuerza mayor. a los efectos previstos en la Orden de 1 de Marzo de 1.983. sobre cotizaciones a la Seguridad Social por horas extraordinarias.

El precio de la Hora Extra de Fuerza Mayor para la categoría de peón será de 11 € para el año 2006; de 12 € para el año 2007; de 14 € para el año 2008; de 16 € para el año 2009 y de 18,50 € para el año 2010.

Para el conductor de 12 € para el año 2006, de 14 € para el año 2007, de 16 € para el año 2008, 18 para el año 2009 y 21 € para el año 2010.

Se evitará la realización de horas extraordinarias ordinarias no citadas antes. El valor de la hora extraordinaria ordinaria será el que establece la tabla salarial anexa.

#### Art.- 12° FESTIVOS:

El personal de limpieza viaria, cuando coincidan dos o más días festivos seguidos, trabajará uno de ellos de modo que en ningún caso se deja de prestar servicio más de un día consecutivo. En tales casos, se abonará al trabajador por festivo efectivo trabajado la cantidad que consta en la tabla salarial anexa por todos los conceptos. A estos efectos se entenderá por festivo tanto los domingos como los festivos indicados en el artículo 37.2 de la Ley 8/1980, de 10 de Marzo del Estatuto de los trabajadores; y así mismo, el día 3 de Noviembre (festividad de San Martín de Porres).

Cuando San Martín de Porres coincida en Domingo, los trabajadores que habitualmente trabajen las fiestas, cobrarán el día festivo. El que trabaje ese día coincidiendo con domingo tendrá, además un día de descanso compensatorio.

Para el personal de recogida de basuras, cuando San Martín de Pones coincida erres abonará corno día festivo a todo aquel que lo trabaje.

#### Art. 13° VACACIONES

Todo el personal sujeto a este Convenio disfrutará de 32 días naturales, de vacaciones anuales, que serán retribuidos según tabla salarial anexa.

Las vacaciones se disfrutarán en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de Septiembre.

En el caso de que un trabajador, disfrutando sus vacaciones fuese hospitalizado, se interrumpirá el periodo de disfrute hasta el momento del alta médica: así como no comenzará su cómputo si en el momento de iniciar las vacaciones el trabajador se encontrara en situación de Incapacidad Temporal, disfrutándolas posteriormente. En ambos casos, el disfrute de esos días deberá realizarse dentro del año natural y será acordado entre la empresa y el trabajador.

El calendario de vacaciones se tratará con el Comité de Empresa, debiendo tener conocimiento el personal de la fecha de disfrute de las vacaciones asignadas con una antelación mínima de dos meses.

#### Art.- 14° PERMISO SIN SUELDO:

La empresa concederá al personal que lo solicite y justifique con una antelación mínima de 10 días, hasta 30 días de permiso sin sueldo al año, no pudiendo coincidir más del 8% de la plantilla en esta situación en un mismo día.

#### Art.- 15° PERMISOS RETRIBUIDOS:

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a disfrutar de licencia retribuida, a razón del salario real, en la forma y condiciones que se especifican a continuación, los permisos relacionados en el presente artículo se extenderá a las parejas de hecho, siempre que se justifique dicha circunstancia con el certificado de registro que al efecto tenga la administración o en su defecto por no existir el mismo, el certificado de convivencia.

- 10 días al año para exámenes por estudios oficiales.
- 1.7 días al año por matrimonio.
- 4 días por el nacimiento, acogida o adopción de hijos
- 4 días por fallecimiento, accidente, intervención quirúrgica o enfermedad grave u hospitalización de abuelos de ambos, padres, padres políticos, hijos, cónyuges o nietos, hermanos, hermanos políticos. Se ampliará a 2 días más si existiere necesidad de realizar un desplazamiento superior a 100 Km. De distancia. En el caso de hospitalización los días de licencia se podrán disfrutarse a lo largo del periodo que dure la hospitalización.
- 2 días por traslado de domicilio habitual.
- 1 día por matrimonio, bautizo, comunión de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliable a un día más en el caso de que hubiera que hacer un desplazamiento superior a 100 km. de distancia.
- Horas para exámenes y renovación del carnet de conducir y DNI.
- El tiempo imprescindible para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- El tiempo indispensable para la asistencia a cualquier tipo de consulta médica.
- 2 días de libre disposición para 2007, 3 para 2008 y 4 para 2009. A partir del 01 de enero de 2010. Como consecuencia de la nueva distribución de la jornada, se disfrutarán 2 días de libre disposición. preavisando el trabajador a la empresa con cinco días de antelación, obligándose la empresa en dar una contestación en los dos días siguientes. El número máximo de trabajadores que por categoría y turno podrán disfrutar en un mismo día del permiso será del 5%.

#### Art.- 16° INCAPACIDAD TEMPORAL:

En los casos de hospitalización, accidente laboral y enfermedad profesional, la Empresa abonará el complemento necesario para que, unido a las prestaciones de la Seguridad Social por I.T., el trabajador perciba hasta el 100% del salario real.

En los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, la Empresa abonará el complemento necesario hasta llegar el 100% del salario real, como complemento a las prestaciones por I. T. de la Seguridad Social, desde el primer día de la baba.

#### Art.- 17° CONDUCTORES:

En el supuesto de que algún trabajador, conductor, en el desempeño de su trabajo, sufriera la retirada del carné de conducir, la Empresa vendrá obligada a darle otro puesto de trabajo, respetando sus retribuciones salariales, hasta que, una vez finalizada dicha sanción hiera reintegrado a su anterior puesto de trabajo.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación cuando la causa de la sanción sea debida a la embriaguez o imprudencia temeraria.

La empresa se compromete a velar y garantizar el cumplimiento del código de circulación solicitando las autorizaciones administrativas necesarias con el fin preservar el crédito de puntos del carné de conducir.

#### Art. 18°.- TRABAJOS DE CATEGORÍA SUPERIOR

El trabajador que realice funciones de categoría superior a la que tuviese reconocida, por un período superior a 6 meses, durante un año, u 8 meses alternos durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada. Contra la negativa de la Empresa, previo informe del Comité de Empresa. puede reclamar ante la Jurisdicción Competente. Cuando se desempeñara funciones de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice. Lo dispuesto en el presente artículo no será de aplicación en los casos de sustitución por incapacidad Temporal, permisos, excelencias y vacaciones. En estos casos la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado.

#### Art.- 19° ASCENSOS:

La Empresa no contratará a ningún trabajador de nuevo ingreso para cubrir un puesto vacante, siempre que dentro del personal de plantilla o eventual en el servicio se posea la correspondiente cualificación. Para ello, los trabajadores presentarán su solicitud de inclusión en la lista de candidatos. Ante esta lista, en el momento de producirse una vacante o se cree un nuevo puesto, se procederá a la realización de un examen entre los solicitantes, concediéndosele al más apto el puesto, siempre que se supere la prueba de aptitud. En caso de igualdad primará la antigüedad. En todo caso, los mandos de la Empresa serán de libre designación por ésta.

El puesto vacante dejado por el trabajador que promocione se cubrirá, en primer lugar, con un trabajador eventual de la Empresa, en el supuesto de que no hubiera eventuales con una nueva contratación.

El tribunal calificador, estará compuesto por dos miembros del Comité de Empresa y dos representantes de la Empresa.

#### Art.- 20° PÓLIZA DE SEGUROS:

La Empresa suscribirá un seguro permanente que cubra los riesgos de muerte e incapacidad permanente total, como consecuencia real y directa de todo accidente del trabajador dentro de su profesión al servicio de la Empresa, por la cuantía de 16.706 €. (DIECISEISMIL SETECIENTOS SEIS)

#### Art. 21° PRÉSTAMOS

Se crea un fondo de préstamos de 9000 euros al objeto de conceder anticipos reintegrables, sin intereses, en la cuantía máxima de 1.200 euros. El plazo máximo de devolución de estos anticipos será de doce meses a partir de la concesión del mismo. Estos anticipos sólo podrán ser solicitados por el personal fijo de plantilla con al menos 6 meses de antigüedad en la empresa.

Los anticipos solicitados se concederán en el plazo máximo de 15 días, debiendo informar la empresa al comité, cuando el saldo del fondo sea inferior a 1.200 €. La información que se le facilitará al Comité de Empresa será: relación de peticiones pendientes de la concesión del préstamo y sus cuantías individuales, ordenadas por fecha de solicitud.

#### Art.- 22° JUBILACIÓN:

La empresa abonará a los trabajadores que voluntariamente anticipen su jubilación, y lleven más de 5 años de servicio en la Empresa, una compensación económica conforme a la siguiente escala:

- Cinco años de servicio: 890 €.
- Diez años de servicio: 1.114 €.
- Quince o más años de servicio: 1.484 €.

Jubilación a los 64 años:

De conformidad con el Real Decreto 1194/1985, de 17 de Julio, podrá solicitarse la jubilación a los 64 años, obligándose la Empresa, de acuerdo con el citado Real Decreto, a sustituir al trabajador que se jubila por otro trabajador en las condiciones previstas en la referida disposición.

Jubilación anticipada parcial:

Al amparo de lo dispuesto por el ar t. 166.2° del R.D. Legislativo 1/1994, de 20 de junio y el ar t. 12.6° del Estatuto de los Trabajadores, para impulsar la celebración de contratos de relevo, se establece la posibilidad de que los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente convenio opten por jubilarse a tiempo parcial, a partir de los 60 años de edad y antes de alcanzar la edad de 65 años, concertando paralelamente con la empresa una reducción de su jornada habitual de trabajo. Dicha posibilidad se sujeta a los siguientes requisitos y condiciones:

1. Podrán acceder a la jubilación parcial que se regula en el presente convenio los trabajadores que, teniendo derecho conforme a la actual legislación a la jubilación anticipada total, reúnan así mismo las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social. Dicha acreditación se efectuará presentando ante la empresa certificado original de vida laboral junto con escrito del interesado dirigido a la empresa solicitando acogerse a lo dispuesto en el presente artículo con una antelación de, al menos, tres meses, a la fecha prevista para la jubilación a en todo caso el primer día del mes de que se trate. Además será necesario que, al momento de inicio de la situación de jubilación parcial, el interesado no se encuentre en ninguna de las causas de suspensión del contrato de trabajo previstas por la legislación vigente.

2. El porcentaje de jornada que los trabajadores podrán solicitar la jubilación parcial y la empresa obligada a concederla, será siempre y en todo momento del 80% al 85%, manteniéndose la prestación laboral de trabajador al servicio de la empresa por el resto de jornada. sin que pueda efectuarse ninguna variación de esta jornada por parte del trabajador.
3. Dicha relación laboral se instrumentará mediante la suscripción de un contrato de trabajo a tiempo parcial por escrito y en el modelo oficial, cuya duración será el número de días que resulte de multiplicar el porcentaje de jornada de trabajo por 365 días, dentro de los cuales estarán incluidos, además de los domingos y festivos que correspondan, la parte proporcional de descansos y vacaciones. La prestación laboral deberán realizarse de modo ininterrumpido durante los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre de cada año, comenzando, salvo pacto en contrario, en el turno que establezca la empresa para cada trabajador. Las vacaciones que resulten, se disfrutarán al final del periodo laboral.
4. El salario a abonar en contraprestación por el trabajo será el correspondiente a la jornada efectivamente realizada y se abonará a la finalización de cada uno de los meses en los que se trabaje, liquidándose en el último período mensual de trabajo, las partes proporcionales de las retribuciones de devengo superior al mensual.
5. La empresa celebrará simultáneamente un contrato de trabajo de relevo con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, en el cual deberá cesar previa y obligatoriamente, con objeto de sustituir la jornada dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. La duración de este contrato será igual a la del tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de 65 años, salvo que el trabajador sustituido cesara con anterioridad al servicio de la empresa por cualquier causa, en cuyo caso se extinguirá igualmente el contrato de trabajo del relevista.
6. La jornada del trabajador relevista será completa, pudiendo en consecuencia simultanearse con la del trabajador que se jubila parcialmente. Por otra parte, el puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser cualquiera de los que corresponda al mismo grupo profesional del trabajador sustituido.

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

8. Los trabajadores que se jubilen parcialmente, tendrán derecho al complemento económico de jubilación previsto en el artículo 22 del Convenio Colectivo, solo en el momento de producirse la jubilación parcial. La jubilación parcial y por lo tanto el percibo del incentivo para la jubilación parcial que se acaba de expresar, supone la renuncia expresa al cobro del complemento que por jubilación total del trabajador se establece, no pudiendo percibir el trabajador por dos veces el complemento económico por jubilación.

9. En materia de Incapacidad Temporal, vistas las especiales circunstancias de prestación de servicio del personal que se acoja a la jubilación parcial regulada en este acuerdo, se establece, como excepción al régimen convencional previsto en el vigente convenio colectivo, que no será de total aplicación a este personal la regulación contenida en el artículo 16 del mismo, de modo que tales trabajadores sólo tendrán derecho al complemento de hasta el 100% de su salario durante el período que esté prestando servicio en la Empresa y siempre que se haya producido la incorporación.

10. La ropa a entregar al jubilado parcialmente durante el periodo de tiempo en el que esté trabajando será la pactada en Convenio.

11. Las indemnizaciones y derechos concedidos en el vigente Convenio Colectivo para los casos en los que se produzca incapacidad permanente parcial, total, absoluta, gran invalidez o muerte, les serán reconocidos en su integridad a los trabajadores jubilados parcialmente, únicamente en el caso de que la baja médica, o fallecimiento que hubiese sido el origen de dichas contingencias se produzca durante los meses en los que el trabajador estuviese prestando sus servicios profesionales para la empresa.

12. El artículo 21 del vigente Convenio Colectivo se aplicarán a los trabajadores jubilados parcialmente en proporción a la jornada efectivamente trabajada.

13. A efectos del artículo 19 ascensos, este será de aplicación una vez que, el jubilado parcialmente lo haga de forma total.

#### Art. 23° REVISIÓN MÉDICA

La empresa realizará un reconocimiento anual a todo el personal sujeto a este Convenio, conforme a la legislación vigente. El reconocimiento se efectuará sin merma en la retribución del trabajador.

#### Art.- 24° SEGURIDAD E HIGIENE:

La Empresa pondrá a disposición de los trabajadores los medios necesarios para la Seguridad e Higiene en la Empresa, como duchas y taquillas, y adoptará las medidas pertinentes como consecuencia de su control sobre las instalaciones e instrumentos que para la realización del trabajo pone a disposición de los trabajadores, afectando igualmente a los trabajadores dichas medidas en cuanto a su obligación de observar en su propio interés, determinadas conductas y prohibiciones. Los camiones de servicio llevarán botiquín de urgencias.

#### Art.- 25° DERECHOS SINDICALES:

Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de Agosto, de Libertad Sindical, en cuanto resulte de aplicación a este Centro de Trabajo. según determina la referida Ley Orgánica. Los Delegados de Personal dispondrán de un crédito de 20 horas mensuales retribuidas cada uno que podrán acumularse en uno o dos Delegados de Personal o sindicales, comunicándolo con antelación suficiente. La utilización de este crédito horario llevará consigo la obligación de comunicar su disfrute con la suficiente antelación.

#### Art.- 26° MOVILIDAD GEOGRÁFICA:

Los trabajadores del Centro de Trabajo de Ávila no podrán ser trasladados a un Centro de Trabajo distinto que suponga cambio de residencia salvo pacto en contrario.

#### Art. 27° CONTRATACIÓN, EMPLEO Y NUEVAS TECNOLOGÍAS

##### Contratación:

##### Contratos de duración determinada

Los trabajadores contratados por tiempo determinado. tendrán los mismos derechos que el resto de la plantilla, sin otra limitación que el carácter temporal de su contrato.

##### Contratos a tiempo parcial

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial. tendrán prioridad para pasar a jornada completa, en los casos de nuevas contrataciones que se efectúen a tiempo completo o incrementos de jornada.

##### Empleo y nuevas tecnologías

Ante la implantación de nuevas tecnologías (recogida neumática, de carga lateral, soterrada, etc.), así como nuevos sistemas de barrido. Queda garantizado la totalidad de empleo, así como el mantenimiento de todos los derechos de los posibles afectados.

#### Art.- 28° BAJA Y FINIQUITO:

En los casos de contratos temporales de tiempo cierto y con motivo de la finalización del mismo, la Empresa deberá denunciarlo al trabajador con un preaviso de. como mínimo, 15 días a la finalización del mismo. Asimismo, y en los casos previstos en el párrafo anterior, la Empresa comunicará al trabajador con cinco días de antelación al de la baja, la liquidación correspondiente en presencia de un representante de los trabajadores, para que ambos puedan comprobar que es correcta la liquidación indicada.

#### Art.- 29° CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL:

Las partes asumen el contenido de la Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general y de la Ley 31/1/1905 de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales. (art. 26).

#### Art. 30° EXCEDENCIAS

Los trabajadores con un año de servicio en la Empresa podrán solicitar excedencia voluntaria por un plazo no menor a seis meses y no mayor a cinco años. En el supuesto de ser inferior al periodo máximo. Ésta se podrá prorrogar 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 6 meses, sin que en ningún caso pueda superarse el periodo máximo de cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si ha transcurrido 1 año desde el final

de la anterior excedencia. Las peticiones de excedencia quedarán resueltas por la empresa en un plazo de quince días. El trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, siendo la incorporación automática al mismo a la finalización de la excedencia, preavisando el trabajador a la empresa con un mes de antelación, transcurrido dicho periodo, el trabajador conserva sólo un derecho preferente al ingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

La excedencia forzosa 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 o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical.

#### Art.- 31° COMISIÓN PARITARIA:

La comisión Paritaria estará integrada por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de la Empresa. Esta Comisión se reunirá a instancia de partes, celebrándose tales reuniones dentro de las 48 horas siguientes a su convocatoria. A estas reuniones podrán asistir asesores designados por las partes. Además de las funciones de vigilancia e interpretación, de este Convenio, la Comisión Paritaria, deberá intentar mediar y conciliar, conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos, individuales y colectivos, les sean sometidos por las partes. Las cuestiones y conflictos serán planteados a la Comisión Paritaria a través de los miembros de esta Comisión. En los conflictos colectivos el intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Paritaria, tendrá carácter preferente sobre cualquier otro procedimiento, constituyendo trámite preceptivo, previo e inexcusable, para el acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan, directa e indirectamente, con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo. El domicilio de la Comisión Paritaria será: en C/ Valladolid, s/n. de Ávila.

#### Art.- 32° PRENDAS DE TRABAJO:

A los trabajadores incluidos en el ámbito del presente Convenio. se les entregará la siguiente ropa de trabajo, en la cuantía y frecuencia que se indican a continuación:

##### CONDUCTORES:

- 1 Jersey de invierno al año
- 2 Pantalones al año
- 2 Camisas al año
- 1 Par de zapatos al año
- 1 Par de botas al año
- 1 Traje de agua al año
- 1 Mono al año
- 1 Anorak cada dos años
- 1 Par de botas de agua cada dos años
- 1 Gorra de invierno al año
- 1 Jersey de verano al año

## PEONES.

- 1 Jersey de invierno al año
- 2 Pantalones al año
- 2 Camisas al año
- 1 Par de zapatos al año
- 1 Par de botas al año
- 1 Traje de agua al año
- 1 Par de botas de agua cada dos años
- 1 Anorak cada dos años
- 1 Gorra de invierno al año
- 1 Jersey de verano al año

## CAPATAZ

- 1 Jersey de invierno al año
- 2 Pantalones al año
- 2 Camisas al año
- 1 Par de zapatos al año
- 1 Par de botas al año
- 1 Traje de agua al año
- 1 Anorak cada dos años
- 1 Par de botas de agua cada dos años
- 1 Jersey de verano al año

La Empresa entregará una faja lumbar a todos los trabajadores que lo soliciten, siendo obligatorio el uso de la misma para quien lo solicite.

#### Art.- 33° SUBROGACIÓN DE PERSONAL:

Al término de la concesión de la contrata, los trabajadores de la misma que estuviesen fijos o por contrato entrarán en la nueva empresa adjudicataria o en el Ayuntamiento, en su caso, respetándose todos sus derechos y obligaciones, de conformidad con el Convenio Colectivo General del Sector y del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Art.- 34° PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:

Dado el nuevo enfoque preventivo que la legislación sobre Seguridad e Higiene en el trabajo ha experimentado en nuestro país con la entrada en vigor de la nueva Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ambas partes estiman conveniente incluir en el presente convenio varios artículos dedicados a la Seguridad e Higiene en el trabajo desde este nuevo punto de vista preventivo y en aplicación de lo establecido en la citada nueva Ley. En consecuencia, ambas partes manifiesta su intención de hacer lo posible por evitar los riesgos y combatirlos en su origen, evaluar los riesgos inevitables mediante la elaboración de un plan de prevención y en función de todo lo anterior planificar la acción preventiva.

#### Art. 35° MEDIDAS DE PREVENCIÓN

La empresa, asumiendo sus obligaciones en materia preventiva se compromete:

1. A elaborar un plan de evaluación de riesgos
2. A establecer la planificación preventiva en coordinación con el Servicio de Prevención, donde se tratarán todos los aspectos relativos a la Seguridad y Salud.
3. A consultar, informar y formar a los trabajadores en todo lo que dispone la Legislación Vigente.
4. A controlar el cumplimiento de las medidas de prevención y el estado de salud de los trabajadores.
5. A documentar adecuadamente todas las materias relacionadas con la actividad preventiva.

**Art.- 36° DELEGADOS DE PREVENCIÓN Y COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD:**

Lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías, será de aplicación a los Delegados de Prevención en su condición de representantes de los trabajadores. El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado artículo del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y cualquier otra convocatoria por el Empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y e) del artículo 36.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. La formación de los Delegados de Prevención se llevará a cabo como marca el artículo 37.2 de la L.P.R.L. El Comité de Seguridad y Salud asumirá las funciones del Comité de Salud y Seguridad, rigiéndose a todos los efectos por la normativa legal de aplicación en esta materia. Dicho Comité tendrá carácter paritario, designado a la representación legal de los trabajadores o sindicatos presentes en el Comité de Empresa, hasta diez miembros de acuerdo con lo establecido en el artículo 35.2 de la Ley de Prevención de Riesgos. Tanto los sindicatos más representativos en el Comité de Empresa como la Empresa podrán aportar a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud a los técnicos que consideren convenientes. El Comité de Seguridad y Salud tendrá, entre otras, las siguientes funciones y facultades:

1. Promover las observaciones de las disposiciones vigentes para la prevención de riesgos profesionales.
2. Fomentar la colaboración de todo el personal en la práctica y observación de las medidas preventivas.
3. Estimular la enseñanza entre todo el personal de la Empresa en materia preventiva.
4. Divulgar y propagar la salud y seguridad en el trabajo, en todos los puestos y circunstancias. como entre los propios miembros del Comité de Seguridad y Salud, así como entre los operarios interesados en estas materias.

5. Estudiar todos aquellos aspectos referentes a la utilización de prendas de protección, vestuarios, uniformidad, así como la duración de las mismas.

6. Cualesquiera otras competencias relacionadas con la prevención de accidentes y con la seguridad y salud de los trabajadores, así como todo aquello dispuesto en el artículo 39.2 apartados a), b), c) y d) de la L.P.R.L. La empresa facilitará los medios de divulgación necesarios, a fin de que todo el personal esté informado sobre las recomendaciones, obligaciones y prácticas en materia de Seguridad y Salud. Con el fin de prestar una acción coordinadora y eficaz, el Servicio de prevención de la Empresa, mantendrá estrecha conexión con el Comité de Seguridad y Salud correspondiente.

#### Art.- 37 SERVICIO DE PREVENCIÓN:

La empresa constituirá un Servicio de Prevención de acuerdo con lo establecido en el Capítulo IV de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Este Servicio de Prevención cumplirá todos los requisitos legales establecidos.

#### Art. 38º VIGILANCIA DE LA SALUD

La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, que se realizará durante la jornada de trabajo. Esta vigilancia de la salud consistirá como mínimo en las pruebas que el puesto de trabajo requiera, siendo la misma de carácter voluntario. Los resultados de esta vigilancia serán comunicados a los trabajadores afectados respetando en todo momento el derecho a la intimidad y a la dignidad del trabajador y al a confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral.

En cualquier caso se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente, en especial al art. 22 de Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y al art. 37 del R.D. 39/1997. por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

#### Art.- 39° DROGODEPENDENCIAS:

Los problemas de drogodependencia en el ámbito laboral, se tratarán con el objetivo prioritario de mejorar la salud del trabajador, facilitando a aquel que lo solicite voluntariamente la posibilidad de tratamiento. Se dará la mejor solución a través de una reunión extraordinaria del Comité de Seguridad y salud Laboral con la participación de la representación legal de los trabajadores que será quien conjuntamente decida la vía más correcta. Cuando algún trabajador se acoja a un programa de tratamiento, existirá un seguimiento del mismo por parte del Comité de Seguridad y Salud.

En el caso de que la empresa considere que existen motivos para sancionar a dicho trabajador en base a lo establecido en el régimen disciplinario, la empresa deberá dar audiencia al Comité de Salud Laboral.

#### Art.-40° IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad y, por el contrario, velar por que la aplicación de normas laborales no incurran en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para quienes estén entre los colectivos de mayores de 45 años, jóvenes, discapacitados, mujeres, etc.

Tendrán derecho preferente para el ingreso en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino, parcial, de formación y en prácticas.

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA 1ª

**SALARIOS PARA EL AÑO 2006:** Los salarios para el personal afectado por el presente convenio para el año 2.006. son los que figuran en la Tabla Salarial Anexa.

**INCREMENTO SALARIAL:** 2006, 5%. 2.007, 2.000, 2,009 y 2010, se efectuará un incremento salarial del 4% cada año sobre todos los conceptos económicos del convenio.

El plus Convenio se incrementará para el Peón de Limpieza Viaria en 0,55 € en el año 2006; 0,55 € en el año 2007; 0,55 € en el año 2008; 0,55 € en el año 2009 y equiparación al plus vertido en el año 2010. Para el resto de personal que no cobre el plus vertido el precio de dicho Plus se incrementará en 0,90 € en el año 2006; 0,90 € en el año 2007: 0.90 € en el año 2008: 0.90 € en el año 2009 y equiparación del plus vertido en el año 2010.

**REVISIÓN SALARIAL:** En el caso de que el índice de Precios al Consumo (I.P.C. REAL) publicado por el I.N.E. registrara al 31 de diciembre de 2006, 2.007, 2.008. 2.009 y 2010 un aumento superior al incremento pactado para cada uno de los años, se efectuará una revisión salarial de todos los conceptos económicos del Convenio en el exceso de la indicada cifra, tan pronto se constate dicha circunstancia y con carácter retroactivo desde el uno de enero de cada año. sirviendo como base para los sucesivos incrementos salariales.

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA 2ª

En lo no recogido en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo General del Sector y Estatuto de los Trabajadores.

**NOTA:** Se entiende como:

**Recogida de residuos sólidos:** al servicio de recogida de fracción resto (recogida de basura). **Limpieza viaria:** al resto de servicios taller, administración, inspección, barrido manual, barrido mecanizado, baldeos manuales, baldeos mecanizados, limpieza de pintadas, limpieza de contenedores y especiales, recogida de envases, recogida papel y cartón y cualquier otro servicio distinto a la recogida de fracción resto.