

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 31** *RESOLUCIÓN de 1 de marzo de 2013, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “European Cleaning, Sociedad Limitada” (Centros de Ciempozuelos-Titulcia) (código número 28010741011999).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “European Cleaning, Sociedad Limitada” (Centros de Ciempozuelos-Titulcia), suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 20 de noviembre de 2012; 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 149/2011, de 28 de julio, 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 1 de marzo de 2013.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDA DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS DE LA EMPRESA EUROPEAN CLEANING, S. L. PARA SU CENTRO DE TRABAJO DE LA MANCOMUNIDAD MUNICIPAL DE CIEMPOZUELOS-TITULCIA

Capítulo I

Condiciones generales

Artículo 1º. *Partes que conciertan el convenio colectivo*

El presente convenio colectivo ha sido suscrito por la empresa, European Cleaning, S.L. y la representación legal de sus trabajadores en el centro de trabajo de la mancomunidad municipal de Ciempozuelos-Titulcia.

Dichas representaciones ostentan la legitimación legal necesaria para el otorgamiento del citado convenio colectivo, por lo que el mismo resulta de obligado cumplimiento para la empresa y los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación y durante el tiempo de su vigencia.

Artículo 2º. *Ámbito personal y territorial*

El presente convenio colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de la empresa European Cleaning, S.L. que prestan sus servicios en las tareas de limpieza pública viaria y recogida de residuos sólidos urbanos en la mancomunidad municipal de Ciempozuelos-Titulcia, así como al personal administrativo, rector y de gestión adscrito a la contrata de dicho servicio.

Las condiciones del presente convenio serán de aplicación a los trabajadores aún cuando se produjera la disolución de la mancomunidad de los municipios o se acordara la prestación del servicio de manera independiente para cada uno de los mismos. En uno u otro caso, la empresa determinará los trabajadores que pasarán a estar adscritos al servicio de uno u otro municipio, o la distribución de jornada a realizar para cada uno de los mismos, entendiéndose, en todo caso, que esta determinación forma parte del poder de organización y dirección de la empresa y que no implica ninguna modificación sustancial de condiciones de trabajo

Artículo 3º. *Ámbito temporal y denuncia*

La duración del presente convenio colectivo se extenderá desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2017, fecha en la que, sin más trámites, quedará automáticamente denunciado, si bien cualquiera de las partes podrá formular denuncia con anterioridad a dicha fecha, dentro de los seis meses anteriores a la finalización del período de vigencia, momento a partir del cual se constituirá la comisión negociadora para la negociación de nuevo convenio colectivo. En todo caso, el presente convenio colectivo prolongará su contenido normativo, aunque hubiese sido denunciado o hubiese finalizado su duración pactada, hasta la fecha de entrada en vigor de un nuevo convenio colectivo que lo sustituya.

El presente convenio colectivo deroga y sustituye desde el día 1 de enero de 2013, al anterior convenio colectivo, a todos los efectos, a pesar de que la vigencia de este último se extendía hasta el día 31 de diciembre de 2013. En consecuencia, el anterior convenio colectivo queda derogado con efectos del día 1 de enero de 2013, no surtiendo ningún efecto con posterioridad a dicha fecha.

Artículo 4º. *Absorción y compensación*

Operará la compensación y absorción cuando las retribuciones realmente abonadas a los trabajadores, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables que las establecidas en este convenio colectivo. Asimismo, cualesquiera incrementos retributivos, distintos a los pactados en este convenio colectivo, que pudieran establecerse en el futuro por disposiciones legales o convencionales, serían igualmente compensados y absorbidos, si considerados en su conjunto y cómputo anual, no superasen las condiciones económicas establecidas en este convenio colectivo.

Artículo 5º. *Comisión mixta paritaria*

En el plazo de los diez días siguientes a la firma del presente convenio colectivo se constituirá una comisión mixta paritaria para la aplicación e interpretación del mismo. Esta comisión podrá ser convocada a instancia de cualquiera de las partes afectadas por el presente convenio y deberá reunirse dentro del plazo de las cuarenta y ocho horas siguientes a dicha convocatoria.

Las funciones de la comisión paritaria serán las siguientes:

- A. Interpretación de la totalidad del convenio colectivo.
- B. Vigilancia del cumplimiento de todo lo pactado.
- C. Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales posteriores a la entrada en vigor del convenio colectivo y que puedan afectar a su contenido.
- D. Cualesquiera otras actividades tendentes a la mayor eficacia en la aplicación del convenio colectivo y a la solución de los posibles conflictos originados por el mismo.
- E. Resolución de las controversias que pudiesen plantearse en procedimientos de inaplicación de condiciones de trabajo llevados a cabo de conformidad con lo previsto en el artículo 21

del presente convenio, finalizados sin acuerdo entre empresa y representantes legales de los trabajadores.

Cualquier cuestión litigiosa que guarde relación con el contenido y aplicación del convenio colectivo deberá ser planteada ante su comisión paritaria, con carácter previo a cualquier acción judicial o extrajudicial, a fin de que por dicha comisión se emita el correspondiente dictamen sobre la misma. Dicho dictamen será emitido en el plazo de los diez días siguientes a su solicitud.

Si a pesar de la solicitud presentada, el citado dictamen no fuera emitido en el plazo señalado, se tendrá por cumplido dicho requisito previo por parte del solicitante, quien podrá formular las reclamaciones que estime pertinentes, en relación a la cuestión planteada en su solicitud.

Artículo 6º. *Composición de la comisión mixta paritaria*

La comisión mixta paritaria estará compuesta por un representante de cada una de las partes firmantes del convenio colectivo.

Capítulo II

Condiciones de trabajo

Artículo 7º. *Jornada de trabajo*

La jornada de trabajo será de treinta y nueve horas semanales, prestadas de lunes a domingo, con los descansos semanales establecidos legalmente.

El período de descanso durante la realización de la jornada diaria de trabajo, establecido en el artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores, se establece en treinta minutos y tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 8º. *Vacaciones*

El período de vacaciones anuales retribuidas será de 30 días naturales. Aquellos trabajadores que no hayan prestado sus servicios durante el año natural completo, disfrutarán de un período vacacional proporcional al tiempo trabajado durante el año.

Las vacaciones se disfrutarán durante el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive, y las fechas de su disfrute se fijarán mediante un sistema rotativo de turnos (el trabajador que disfrute sus vacaciones en el mes de junio, al año siguiente lo hará en el mes de julio, al siguiente en agosto, siguiente en septiembre, y así sucesivamente).

Artículo 9º. *Fiestas retribuidas*

Además de las fiestas de carácter retribuido y no recuperable establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, también tendrá dicha consideración el día 3 de noviembre, festividad de San Martín de Porres.

Artículo 10º. *Conductores*

A los trabajadores que ostentan la categoría profesional de conductor que fueran sancionados con la suspensión temporal de su permiso de conducción hasta un período máximo de 6 meses, la empresa les asignará durante dicho período al puesto de peón de limpieza viaria y/o recogida de basuras, respetándoles las retribuciones correspondientes a su categoría profesional. Este beneficio no será de aplicación a los citados conductores, cuando la causa de la suspensión sea motivada por embriaguez o toxicomanía, en cuyo caso la relación laboral quedará suspendida hasta la finalización de dicha suspensión, no teniendo derecho los trabajadores afectados a la percepción de ningún tipo de retribución durante el período de suspensión.

Cuando la citada suspensión del permiso de conducción, independientemente de la causa que la motivara, fuera por un período superior a los 6 meses, la relación laboral quedará suspendida hasta la finalización de dicha suspensión, no teniendo derecho los trabajadores afectados a la percepción de ningún tipo de retribución durante el período de suspensión.

Artículo 11º. *Licencias y permisos*

El personal afectado por este convenio colectivo tendrá derecho a disfrutar de permiso retribuido y no recuperable, en la forma y condiciones que a continuación se especifican:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días por el nacimiento o adopción de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- Dos días naturales por traslado del domicilio habitual.
- Un día hábil por matrimonio de hijos, hermanos o padres, ampliable a dos días cuando el matrimonio se celebre fuera de la Comunidad Autónoma de Madrid.

- El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, incluido el ejercicio del sufragio activo.

Todas estas situaciones deberán ser preavisadas a la empresa con la mayor antelación posible, al margen de su posterior justificación.

Artículo 12º. *Absorción del personal*

Si se produjera un cambio de empresa en la concesión del servicio de limpieza viaria y recogida de residuos sólidos urbanos de la mancomunidad de Ciempozuelos-Titulcia, la empresa entrante deberá subrogarse en todos los trabajadores de la empresa saliente adscritos a la prestación de dicho servicio y ejecución del mismo, en los términos establecidos en el capítulo XI del convenio colectivo general del sector, con la única excepción de lo dispuesto en el apartado dedicado a la antigüedad mínima que deban tener los trabajadores adscritos al servicio para ser subrogados por la nueva empresa, que no será de aplicación, debiéndose subrogar la empresa entrante en todos los trabajadores adscritos al servicio, con independencia del tiempo que llevarán trabajando en el mismo. Este derecho de subrogación operará para todo el personal adscrito a la contrata y aún cuando se produjera la disolución de la comunidad y/o la prestación de servicios de manera individualizada para cada uno de los municipios, en cuyo caso la empresa entrante en la limpieza viaria y recogida de residuos sólidos de cada uno de los municipios se subrogaría en el personal adscrito a la prestación correspondiente en el mismo y en la parte de jornada que, en su caso, prestara servicios para el municipio correspondiente.

Artículo 13º. *Indemnización y seguro de responsabilidad civil*

La empresa deberá suscribir un contrato de seguro para la cobertura de los riesgos de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez del trabajador, derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional, por un importe indemnizatorio a favor de los trabajadores o de sus herederos legítimos de 10.250 euros.

Asimismo, la empresa suscribirá un seguro colectivo de responsabilidad civil que cubra los daños que pudieran causar los trabajadores en el ejercicio de sus funciones laborales.

Capítulo III

Condiciones económicas

Artículo 14º. *Retribuciones*

Las retribuciones de los trabajadores afectados por este convenio colectivo durante el período comprendido entre el 1 de enero de 2013 y el 31 de diciembre de 2013, serán las que se reflejan, en función de cada categoría profesional, en la tabla de retribuciones que figura como Anexo I de este convenio, siendo el personal adscrito actualmente a cada una de las categorías profesionales el que se relaciona en el anexo II.

Para los restantes años de vigencia del convenio colectivo, las retribuciones de los trabajadores serán las siguientes:

- Retribuciones para el año 2014: serán las retribuciones vigentes al 31 de diciembre de 2013, incrementadas en el mismo porcentaje que se establezca como previsión de aumento del Índice de Precios al Consumo para dicho año, en los Presupuestos Generales del Estado, salvo respecto de los conceptos salariales y extrasalariales no sujetos a revisión.
- Retribuciones para el año 2015: serán las retribuciones correspondientes al año 2014, incrementadas en el mismo porcentaje que se establezca como previsión de aumento del Índice de Precios al Consumo para dicho año, en los Presupuestos Generales del Estado, salvo respecto de los conceptos salariales y extrasalariales no sujetos a revisión.
- Retribuciones para el año 2016: serán las retribuciones correspondientes al año 2015, incrementadas en el mismo porcentaje que se establezca como previsión de aumento del Índice de Precios al Consumo para dicho año, en los Presupuestos Generales del Estado, salvo respecto de los conceptos salariales y extrasalariales no sujetos a revisión.
- Retribuciones para el año 2017: serán las retribuciones correspondientes al año 2016, incrementadas en el mismo porcentaje que se establezca como previsión de aumento del Índice de Precios al Consumo para dicho año, en los Presupuestos Generales del Estado, salvo respecto de los conceptos salariales y extrasalariales no sujetos a revisión.

Artículo 15º. *Antigüedad*

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo tendrán derecho a un complemento por antigüedad de un 5% de su salario base diario o mensual, por cada tres años de permanencia continuada en la empresa. La cuantía máxima del complemento de antigüedad será el equivalente al 25% de dicho salario.

Artículo 16º. Pagas extraordinarias

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo percibirán anualmente dos pagas extraordinarias, con las denominaciones de Navidad y Verano, cuyas características son las siguientes:

Cuantía: la fijada en el anexo I de este convenio colectivo para cada categoría profesional, más, en su caso, treinta días de complemento por antigüedad.

Abono: la paga extraordinaria de verano se hará efectiva antes del día 16 de julio, y la de navidad antes del día 17 de diciembre.

Devengo: el periodo de devengo de la paga extraordinaria de Verano será desde el 1 de enero al 30 de junio, y el de la paga extraordinaria de Navidad desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre. En caso de alta o baja del trabajador en la empresa durante dichos periodos, las pagas extraordinarias se abonarán en proporción a los días trabajados durante los mismos.

Se establece la posibilidad del cobro prorrateado mes a mes de las pagas extraordinarias, mediante acuerdo individual entre empresa y trabajador, que se considerará existente, en todo caso, siempre que dicho cobro prorrateado venga reflejado en el recibo de salarios del trabajador.

Artículo 17º. Paga de beneficios

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo recibirán una gratificación extraordinaria con la denominación de paga de beneficios, en la cuantía que se determina en el anexo I de este convenio, más, en su caso, 15 días de complemento por antigüedad.

Esta gratificación se devengará durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre. En caso de alta o baja del trabajador en la empresa durante dicho periodo, se aplicará lo dispuesto en el artículo 17º respecto a las pagas extraordinarias.

Se procederá al abono prorrateado mes a mes de la citada paga de beneficios, con respecto a todos los trabajadores afectados por este convenio.

Artículo 18º. Pluses salariales

Se establecen los siguientes pluses salariales:

- a) Incentivos
- b) Plus Tóxico, penoso y peligroso (Plus T.P.P)

Las cuantías de dichos pluses son las reflejadas en el anexo I de este convenio y su devengo se producirá por día natural o, en el caso de los trabajadores con salario mensual, en la cuantía fijada en el anexo I de este convenio, produciéndose el devengo cada mes. Estos conceptos salariales serán fijos y no revisables ni actualizable su cuantía durante toda la vigencia del convenio.

Artículo 19º. Nocturnidad

Las horas efectivamente trabajadas durante el período comprendido entre las 22.00 horas y las 06.00 horas, se considerarán trabajo nocturno y serán retribuidas con un complemento adicional por nocturnidad del 25% sobre el salario base correspondiente a cada hora, de acuerdo al procedimiento que se establece en este artículo. El trabajador sólo tendrá derecho a la percepción de dicho complemento por las horas concretas que efectivamente trabaje durante el horario nocturno. En consecuencia, las horas o días correspondientes a los periodos de descanso semanal del trabajador o a cualesquiera otros descansos retribuidos, a excepción de las vacaciones anuales, no serán retribuidas, en ningún caso, con el citado complemento adicional por nocturnidad, aunque el trabajador realizara toda su jornada laboral en horario nocturno.

El importe del complemento adicional por nocturnidad correspondiente a cada hora, se calculará de la siguiente forma:

- Se dividirá el importe del salario base diario entre 7,8 unidades y al resultado obtenido se le aplicará el porcentaje del 25%, siendo la cantidad obtenida por la aplicación de dicho porcentaje el complemento adicional por nocturnidad correspondiente a cada hora:

$$\text{Salario Base diario: } 7,8 = X$$

$$25\% \text{ de } X = \text{Complemento adicional por nocturnidad por cada hora.}$$

Artículo 20º. Plus extrasalarial de transporte y distancia

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo percibirán un plus extrasalarial de transporte y distancia por el desplazamiento desde su domicilio al centro de trabajo, con independencia de la distancia existente entre ambos, por un importe bruto de 108,24 euros mensuales. Dicho plus sólo se devengará durante 11 meses al año, por lo que su cuantía anual será de 1.190,64 euros, aunque será abonado a los trabajadores, a efectos de una mayor uniformidad retributiva, prorrateándose su importe anual entre las 12 mensualidades del año, por lo que cada trabajador percibirá mensualmente la cantidad de 99,22 euros. Este plus extrasalarial será fijo y no revisable ni actualizable su cuantía durante toda la vigencia del convenio.

Los incrementos retributivos establecidos en este convenio colectivo durante su período de vigencia también serán de aplicación al plus extrasalarial de transporte y distancia.

Artículo 21º. Régimen de inaplicación de condiciones de trabajo

Cuando concurren en la empresa causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, en la definición que de las mismas realiza el artículo 82.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores legitimados para negociar el convenio colectivo, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

El período de consultas dentro del procedimiento de inaplicación se desarrollará en los términos del artículo 41.4 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo finalizar dicho período con acuerdo o sin acuerdo entre empresa y representante legal de los trabajadores. En el supuesto de terminación con acuerdo, el mismo deberá determinar, en todo caso y con exactitud, las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del período de vigencia del presente convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada, mediante resolución que será vinculante para las partes.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y la Comisión Paritaria no hubiera solucionado la controversia o no fuera competente para pronunciarse sobre la misma, las partes podrán someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos u órgano equivalente de la Comunidad Autónoma, cuya decisión tendrá carácter vinculante para las partes.

Capítulo IV**Otras materias****Artículo 22º. Incapacidad temporal**

Durante las situaciones de incapacidad temporal, cualquiera que sea su causa, los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo percibirán, exclusivamente, las prestaciones establecidas al efecto por la normativa estatal de Seguridad Social, sin que la empresa deba abonar ningún tipo de mejora o complemento.

Artículo 23º. Prendas de trabajo

Los trabajadores recibirán de la empresa las siguientes prendas de trabajo:

Ropa de invierno:

- Una camisa de manga larga.
- Un pantalón de pana.
- Un par de botas de material.
- Una cazadora de pana.
- Un jersey de cuello alto.

Ropa de verano:

- Una camisa de manga corta.
- Un pantalón de tergal.
- Un par de zapatos.
- Una cazadora de lona.

La ropa de verano será entregada durante el mes de mayo y la ropa de invierno durante el mes de octubre. Dichas entregas se realizarán en el centro de trabajo y en horario laboral.

Artículo 24º. Jubilación

Los trabajadores que extingan su relación laboral con la empresa por jubilación, recibirán por cada año completo de servicio prestado en la contrata objeto de este convenio colectivo, las cantidades que seguidamente se relacionan, en función de la edad en que se produzca dicha jubilación:

- A los sesenta años: 96,16 euros.
- A los sesenta y un años: 78,13 euros.
- A los sesenta y dos años: 60,10 euros.

- A los sesenta y tres años: 48,08 euros.
- A los sesenta y cuatro años: 36,06 euros.
- A los sesenta y cinco años: 24,04 euros.

Asimismo, se abonará la cantidad correspondiente al último tramo, cuando el trabajador proceda a su jubilación dentro de los 6 meses siguientes al cumplimiento de los sesenta y cinco años de edad.

Artículo 25º. *Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres*

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, las partes que suscriben este convenio colectivo se comprometen a implantar en su ámbito de aplicación la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a evitar cualquier situación de discriminación por razón de sexo.

Este compromiso conlleva la eliminación de los obstáculos que puedan provocar el incumplimiento del principio general de igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como la puesta en marcha de medidas de acción positiva o de cualesquiera otras que sean necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación por razón de sexo.

En este sentido, las partes firmantes del presente convenio colectivo se reunirán en el plazo de un año desde su entrada en vigor para vigilar y valorar si existe algún tipo de discriminación o desigualdad de trato entre los hombres y mujeres a los que resulte de aplicación el presente convenio, debiendo adoptar, en su caso, medidas para poner fin a dicha desigualdad, con especial observancia de los siguientes aspectos:

- Control y vigilancia de que tanto hombres como mujeres pueden acceder y desempeñar cualquiera de los puestos y categorías profesionales establecidos en el convenio colectivo, sin que se produzca ni se haya producido ningún tipo de discriminación en el acceso a dichos puestos, por razón de género.
- Control y vigilancia de la existencia de igualdad salarial en la empresa entre hombres y mujeres, de tal forma que los trabajadores, hombres o mujeres, perciben sus remuneraciones en atención a su categoría profesional y a sus funciones desempeñadas en la empresa, sin que se produzca discriminación ni diferencias salariales en la retribución de unos y otros trabajadores por razón de género.
- Control y vigilancia de que no existe diferencia de trato en la aplicación de las condiciones de trabajo de los trabajadores a los que resulte de aplicación el presente convenio por razón de género.

Todo lo pactado en el presente convenio colectivo deberá aplicarse e interpretarse con absoluto respeto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, siendo nula de pleno derecho cualquier situación que suponga vulneración del citado principio.

Capítulo V

Acción sindical

Artículo 26º. *Garantías sindicales*

Los trabajadores, fuera del horario laboral y previa notificación a la empresa, podrán celebrar asambleas dentro del recinto de su centro de trabajo.

Artículo 27º. *Cuotas sindicales*

A requerimiento de los trabajadores afiliados a un sindicato, la empresa deberá descontar de sus nóminas mensuales el importe correspondiente a sus cuotas sindicales e ingresarlo en la cuenta del sindicato que le sea facilitada. El trabajador interesado en dicha opción, entregará a la Dirección de la empresa un escrito en el que manifestará de forma expresa su deseo de que le sea deudada la cuota sindical, así como la cuenta bancaria del sindicato en la que deberá ser ingresada dicha cantidad.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES DESDE EL 01-01-2013 AL 31-12-2013

A) Trabajadores con salario mensual.

Categorías	Salario base	Plus extrasalarial (transporte)	Pagas extras	Paga beneficios
Jefe de servicio	1.958,15	99,22	2.472,16	1.236,08
Jefe de contabilidad	1.268,86	99,22	1.601,94	800,97
Inspectores	1.020,19	99,22	1.288,08	644,04
Oficiales 1ª Administrativo	1.020,19	99,22	1.288,08	644,04
Oficiales 2ª Administrativo	890,10	99,22	1.121,53	560,76
Auxiliares administrativos	715,85	99,22	903,76	451,88

B) Trabajadores con salario diario.

Categorías	Salario base	Incentivos	Plus T.P.P.	Plus extrasalarial (transporte)	Pagas extras	Paga beneficios
Encargados	31,86	7,28	-	99,22	1.051,00	525,49
Conductores	26,38	3,33	6,21	99,22	809,67	404,84
Peones de limpieza o basuras	24,13	1,23	5,48	99,22	736,12	368,06
Oficial 1ª mecánico	27,09	3,61	6,33	99,22	1.072,02	536,00
Oficial 2ª mecánico	24,60	1,25	6,46	99,22	750,84	375,43

(03/12.940/13)

