

Convenio colectivo da empresa Técnicas Medioambientales-Tecmed, S.A. no seu centro de traballo de Santiago de Compostela¹

I. Normas xerais.

Artigo 1º.-Ámbito funcional.

O presente convenio regulará as relacións laborais e económicas da empresa Técnicas Medioambientales, Tecmed, S.A.

Artigo 2º.-Ámbito territorial.

Este convenio será de aplicación para a devandita empresa no seu centro de traballo de Santiago de Compostela.

Artigo 3º.-Ámbito persoal.

Afecta a tódolos traballadores que actualmente están empregados pola dita empresa no devandito centro de traballo, así como a aqueles que o sexan no futuro.

Artigo 4º.-Vixencia e duración.

Con independencia da súa publicación no boletín oficial correspondente entrará en vigor para tódolos efectos o día 1 de xaneiro de 2001 sendo a súa duración por catro anos, é dicir, ata o 31 de decembro de 2004. Despois desta data o convenio manterase vixente na súa totalidade, mentres non se asine un novo convenio que o substitúa.

Artigo 5º.-Comisión paritaria.

Ficará constituída, unha vez asinado o convenio, por Luis Cebro Sousa, José Míguez Suárez, Agustín Vázquez Guerra, Juan Manuel Míguez Mirás e Evaristo Montaos Vieites, en representación dos traballadores, e por Juan Carlos Llenín, Ignacio García Gómez e Antonio Gómez García, en representación da empresa, que poderán nomear no momento dúas persoas máis na súa representación. As competencias serán resolver cantas dúbidas e diverxencias poidan xurdir na aplicación ou interpretación do convenio. Tanto a parte social como a económica poderán dotarse dos asesores que estimen convenientes. No caso de discrepancia rexerá o que dispoña a autoridade laboral competente.

Artigo 6º.-Condicións máis beneficiosas.

Respectaranse todas aquelas situacións ou condicións laborais que tivesen recoñecidas os traballadores e que sexan máis beneficiosas do que as pactadas neste convenio.

Artigo 7º.-Compensación e absorción.

As retribucións establecidas neste convenio compensarán tódalas existentes no momento da súa entrada en vigor, calquera que sexa a natureza ou a orixe das mesmas. Os aumentos de retribucións legais de xeral aplicación, convenios colectivos, contratos individuais, etc., so poderán afectar-las condicións pactadas no presente convenio cando, consideradas as novas retribucións en cómputo anual, superen as aquí pactadas. No caso contrario serán compensadas e absorbidas por estas últimas, manténdose o presente convenio nos seus propios termos, no xeito e condicións que quedan pactadas.

Artigo 8º.-Denuncia.

Para os efectos de trámite de denuncia deste convenio, as partes consideran que a sinatura do mesmo inclúe o trámite de denuncia, xa que logo, o convenio entenderase cumpridamente denunciado ó remata-la súa vixencia, comezando as negociacións un mes antes de remataren os efectos do presente convenio.

¹ Publicado no DOG núm. 210, do 30 de outubro de 2001.

II. Condicións de traballo.

Artigo 9º.-Xornada de traballo.

A xornada de traballo será de 39 horas semanais, tanto en xornada continuada como partida, a razón de 6 horas e 30 minutos cada día.

No ano 2003, a xornada de traballo será de 38 horas e 30 minutos. No ano 2004, a xornada de traballo será de 38 horas.

En xornada continuada o traballador gozará de 20 minutos de descanso, computándose para tódolos efectos como traballo efectivo.

As quendas de traballo existentes na empresa serán expostas nos taboleiros de anuncios coa sinatura da representación da empresa e a representación dos traballadores.

Tódolos traballadores estarán adscritos a unha quenda de traballo fixa. O cambio de quenda definitivo só se fará co consentimento previo do traballador afectado.

Os días 24 e 31 de decembro serán de descanso para tódolos traballadores da quenda de noite.

En compensación, a xornada correspondente a estes días realizarase os días 25 de decembro e 1 de xaneiro, en quenda de noite. Neste suposto non operarán as compensacións recollidas no artigo 28º.

No caso de que os días 24 e 31 coincidan en luns, a xornada realizarase na quenda de mañá dos días 25 de decembro e 1 de xaneiro.

Artigo 10º.-Período de proba.

O período de proba para o persoal operativo será de trinta días. A aqueles traballadores que xa prestaran servizos para a empresa con anterioridade non se lles establecerá período de proba ningún.

Artigo 11º.-Traballos de categoría superior.

No caso de que, por necesidade do servizo, un traballador tivese que facer traballos de categoría superior, o traballador percibirá o salario correspondente á devandita categoría. Se pasados dous meses o traballador seguise a facer traballos superiores á súa categoría, será ascendido automaticamente á categoría superior correspondente.

Artigo 12º.-Contratos de traballo temporais.

A empresa converterá os novos contratos en indefinidos sempre que a duración sexa superior a 18 meses e que foran contratados para cubrir postos de traballo que xurdan como consecuencia de baixas que se produzan no cadro de persoal ou que se creen por ampliación del.

Artigo 13º.-Vacacións

As vacacións serán de 27 días laborables, sendo retribuídas con tódolos conceptos da táboa salarial agás o complemento de nocturnidade.

As vacacións non poderán ser compensadas en metálico, agás nos casos de liquidación por finalización de contrato ou despedimento.

A empresa, despois de consulta cos representantes dos traballadores, confeccionará un cadro de vacacións con tres meses de anticipación mínima ó comezo do seu disfrute, que será exposto no taboleiro de anuncios e da que se entregará unha copia asinada e selada ó comité de empresa.

Gozaranse por ano natural de servizo. En caso de que un traballador sexa empregado no decurso do ano ou cause baixa na empresa, gozará do período de vacacións que corresponda ó tempo de vinculación coa empresa, rateándose as fraccións de mes como meses enteiros.

Os traballadores poderán trocar a quenda de vacacións, total ou parcialmente, con outro compañeiro da mesma categoría profesional e quenda de traballo, logo de comunicación e posterior autorización da empresa. No caso de que exista negativa ó cambio por parte da empresa, esta deberá estar debidamente razoada.

Os períodos de IT e licencias consideraranse sen que proceda ningunha redución de vacacións por estas causas.

Artigo 14º.-Licencias.

Tódolos traballadores ó servizo da empresa, mediando coa antelación suficiente o aviso oportuno, terán dereito ó uso de licencias no xeito e condicións seguintes:

- a) Por casamento: 20 días.
- b) Por morte do cónxuxe, pais ou fillos/as: 6 días.
- c) Por morte de avós/as, netos/as ou irmáns: 4 días.
- d) Por morte de sogros/as ou xenros/noras: 5 días.
- e) Por morte de avós/as políticos/as e cuñados/as: 2 días.
- f) Por morte de tíos/as e sobriños/as: 1 día.
- g) Por enfermidade grave do cónxuxe, pais ou fillos/as: 5 días.

Nos casos de hospitalización por enfermidades que non sexan consideradas como graves a licencia será mentres dure a hospitalización e por un prazo máximo de 2 días.

- h) Por enfermidade grave de irmáns: 2 días.
- i) Por parto da muller: 5 días.
- Se ten lugar fóra da provincia do centro de traballo: 6 días.
- j) Por casamento de fillos/as ou irmáns: 1 día.
- Si ten lugar fora da provincia do centro de traballo: 4 días.
- k) Por cambio de domicilio: 2 días.

l) Deberes públicos: polo tempo indispensable para o seu cumprimento.

ll) Os traballadores de cadro de persoal gozarán dun día de libre disposición, remunerado, segundo preferencia do traballador, logo de aviso con sete días de antelación.

A partir do 1-1-2004 gozarán dun día máis, nas mesmas condicións. Aceptaranse tódalas peticións sempre e cando non se concedese, na mesma data, o día a outro traballador.

m) Os traballadores poderán solicitar, por causas xustificadas e razoables, ata 10 días de permiso sen soldo ó ano, tendo en conta as necesidades do servizo.

Agás en casos de forza maior o traballador avisará da súa ausencia con 24 horas de antelación para calquera das circunstancias expostas. En caso de falta do aviso previo sen causa xustificada poderá sancionarse como falta leve. Nos supostos g) e h) a licencia comezará a contar desde o día que sinale o traballador e sempre que persista a causa que dá dereito a ela, logo de autorización da empresa.

En todos aqueles supostos que non aparezan recollidos neste artigo rexerá o disposto no Estatuto dos traballadores e demais lexislación vixente.

Artigo 15º.-Roupa de traballo.

A empresa entregará durante o ano, ós traballadores, as pezas de roupa de traballo seguintes:
Inverno.

Condutores: 2 fundas, 1 xersei, 1 anorak, 1 par de botas de material e 1 par de botas de auga.
Peóns de recolleita, brigada e praza: 2 fundas, 1 xersei, 1 traxe de auga, 2 pares de luvas, 1 par de botas de material e 1 par de botas de auga.

Peóns de limpeza: 1 traxe de pana, 1 xersei, 1 traxe de auga, 1 gorra de pana, 2 pares de luvas, 1 par de botas de material e 1 par de botas de auga.

Verán.

Condutores: 1 pantalón, 2 camisas, 1 xersei, 1 par de zapatillas.

Peóns de recolleita, brigada e praza: 1 buzo e 1 par de zapatillas.

Peóns de limpeza: 1 pantalón de tergal, 1 cazadora de tergal, 2 camisas, 1 par de zapatillas.

Toda a roupa irá con bandas reflectantes.

A entrega das pezas de roupa levarase a cabo no que respecta ás épocas: de inverno, entre os meses de setembro e outubro; de verán, entre os meses de abril e maio. Dentro destas pezas de roupa incluírase a entrega dunha toalla para cada traballador.

Se o material se deteriorase involuntariamente, reporase inmediatamente.

Tódolos traballadores que causen baixa definitiva na empresa deberán devolver-las pezas de roupa de traballo entregadas no último ano.

A roupa de traballo entregada pola empresa será de uso exclusivo durante a xornada laboral.

III. Condicións económicas.

Artigo 16º.-Salarios.

A suba salarial para o ano 2001 será do IPC real, resultante o 31 de decembro deste ano, máis o 1%, e aplicarase sobre tódolos conceptos económicos do convenio e a tódalas categorías. A cantidade que resulte de aplicar ó complemento de transporte a porcentaxe de incremento pactado no convenio pasará a formar parte do salario base, quedando este complemento conxelado na súa contía.

Artigo 17º.-Revisión salarial.

Para os anos 2002 e 2003 aplicarase unha suba salarial equivalente ó IPC resultante o 31 de decembro de cada un dos anos, máis o 1%. Para o ano 2004, aplicarase unha suba salarial equivalente ó IPC resultante o 31 de decembro dese ano, máis o 1,2%. No mes de xaneiro de cada ano reunirse a comisión paritaria do convenio co fin de establece-la suba salarial que se vai aplicar, mentres non se coñeza a suba real do IPC.

Artigo 18º.-Antigüidade.

Co fin de premia-la continuidade dos traballadores fixos ó servizo da empresa establécense premios por anos de servizo, consistentes en tres bienios do 5% e posteriormente quinquenios do 7% do salario base.

Artigo 19º.-Anticipos.

O persoal operario poderá solicitar anticipos mensuais á conta do traballo realizado.

Artigo 20º.-Pagamento de salarios.

A empresa aboará os salarios na data do último día do mes, ou no anterior día, se aquel fose festivo.

No caso de que a empresa aboase os salarios por medio de talón bancario, os traballadores poderán proceder ó cobro do mesmo durante as horas de traballo no día en que fose aboado. En caso de atraso no pagamento dos salarios, reixerá o disposto no Estatuto dos traballadores.

Artigo 21º.-Horas extras.

Evitarase no posible a realización de horas extras. As referidas horas só se realizarán en casos excepcionais, aboándose de acordo co disposto na lexislación vixente.

Artigo 22º.-Pagas extraordinarias.

Aboaranse anualmente catro gratificacións extraordinarias. A do Día da Patria Galega, con aboamento o 15 de xullo; a de Nadal, o 15 de decembro, a de marzo, no mes de marzo, e a de outubro, con aboamento o 15 de outubro.

As pagas do Día da Patria Galega, a de Nadal e a de marzo consistirán nunha mensualidade de salario base, máis antigüidade.

O período de devengo de cada unha das pagas será o seguinte:

Paga de marzo: do 1 de abril ó 31 de marzo.

Paga do Día da Patria Galega: do 1 de xullo ó 30 de xuño.

Paga de outubro: do 1 de outubro ó 30 de setembro.

Paga de Nadal: do 1 de xaneiro ó 31 de decembro.

A paga de outubro aboarase, no ano 2001, nun 75% do valor real dunha paga extra. No ano 2002, aboarase nun 88% e no ano 2003 e seguintes aboarase polo importe total.

Artigo 23º.-Complemento de toxicidade, penosidade e perigosidade.

Tódolos traballadores, excepto administrativos, percibirán un complemento de traballo tóxico penoso e perigoso nunha contía equivalente ó 20% do salario base, sendo este complemento mensual. O dito complemento será percibido en catorce mensualidades polo xefe de servizos. Este complemento será do 10% para os condutores e vixilantes.

Artigo 24º.-Complemento de especialidade ou condución.

Este complemento será percibido polo xefe de servicios, administrativos, mecánicos, conductores e vixilantes, de acordo coa táboa salarial anexa.

O dito complemento será percibido en doce mensualidades, excepto xefe de servicios e administrativos que o percibirán en catorce mensualidades.

Artigo 25º.-Incentivos.

Este complemento será percibido polo xefe de servicios, na contía que figura na táboa salarial anexa, por catorce mensualidades.

Artigo 26º.-Complemento de transporte.

Tódolos traballadores percibirán un complemento de transporte mensual polos seguintes importes, que se percibirá en doce mensualidades:

Ano	Pesetas	Euros
2001	11.260	67,67 €
2002	11.505	69,15 €
2003	11.750	70,62 €
2004	11.750	70,62 €

A estes importes aplicaráselles a revisión salarial correspondente a cada ano, do xeito establecido no artigo 16º.

Artigo 27º.-Complemento de nocturnidade.

Os traballadores que presten os seus servicios en xornada nocturna percibirán un complemento de nocturnidade equivalente ó 30% do salario base mensual. Enténdese por xornada nocturna os servicios que se presten nos seguintes horarios: 22.30 horas, 0 horas e 4 horas, ou aqueles outros que se poidan implantar que dean comezo, ou rematen, entre as 22 horas e as 6 horas.

Artigo 28º.-Traballo en domingos e festivos ordinarios (servicios de repaso).

As horas efectivamente traballadas no servicio de limpeza de repaso en domingos e festivos ordinarios (ou sexa festivos nos que só hai que face-lo dito servicio) serán de 3 horas e 15 minutos, dándosele por esta xornada un día de descanso laborable.

O persoal que cumpra o servicio de domingos e festivos terá un día de vacacións ó ano por este concepto, de acordo co traballador, segundo as necesidades do servicio.

Para o persoal que teña como xornada habitual o traballo en domingos non serán de aplicación as compensacións recollidas anteriormente por traballo en domingos.

Os traballadores que, por necesidades do servicio, traballen en festivos dobres, ou sexa festivos nos que haxa que facer servicios de recolleita e varrido manual, entendéndose como xornada completa, compensaranse con dous días de descanso. As datas de goce destes días serán sinaladas, unha polo traballador e outra pola dirección da empresa, mediando en ámbolos dous casos un aviso previo mínimo de setenta e dúas horas. Para tal fin, elaborárase entre a representación da empresa e o comité de empresa un modelo de comunicación.

No caso de non ser posible, por necesidades do servicio, compensar con descanso as horas traballadas nos casos que se citan anteriormente, aboariánse co mesmo tanto por cento sobre o salario hora real que lle corresponda en cada caso.

Ó persoal que traballe dous festivos consecutivos daráselle un día de descanso en sábado.

Artigo 29º.-Festividade patronal.

A celebración da festividade de San Martiño de Porres, o 3 de novembro, terá carácter de festivo aboable e non recuperable equivalente ós demais festivos, efectuándose, por tanto, unicamente os servicios correspondentes a festivo na modalidade que corresponda máis os de limpeza e recolleita de mercados e matadoiro, se é o caso.

Artigo 30º.-Premios de xubilación.

Como compensación pola xubilación anticipada establécense os seguintes premios de xubilación para aqueles traballadores con mínimo de 7 anos de antigüidade:

Idade	Pesetas	Euros
60 anos	463.623	2.786,43 €
61 anos	367.401	2.208,12 €
62 anos	288.671	1.734,95 €
63 anos	192.448	1.156,64 €
64 anos	122.465	736,03 €

Estes premios non terán, en ningún caso, carácter de pensión.

A xubilación ós 64 anos será de acordo co Real decreto 1194/1985, do 17 de xullo, que substitúe o Real decreto lei 14/1981.

Terase dereito a estes premios de xubilación dentro dos 90 días seguintes ó cumprimento dos anos correspondentes.

Estes premios revisaranse coas mesmas porcentaxes establecidas nos artigos 16º e 17º.

Artigo 31º.-Axudas de custo.

O persoal desprazado fóra da localidade onde reside a empresa, por causa do servicio, terá dereito a unha indemnización polos gastos que se orixinen.

IV. Condicións sociais.

Artigo 32º.-Incapacidade transitoria.

En caso de baixa por accidente laboral ou enfermidade, o traballador percibirá o 100 por 100 das retribucións que con anterioridade viña percibindo, agás a nocturnidade.

Artigo 33º.-Seguro de invalidez e morte.

En caso de accidente, laboral ou non, do que derive morte, os seus beneficiarios percibirán a cantidade de 2.000.000 de pesetas (12.020,24 €).

Cando o traballador quedase en situación de grande invalidez, ou incapacidade permanente absoluta para calquera actividade laboral, percibirá en concepto de indemnización a cantidade de 3.000.000 de pesetas (18.030,36 €), subscribindo a empresa a correspondente póliza ó respecto.

Artigo 34º.-Persoal con capacidade diminuída.

Cando, por causas derivadas de accidente laboral, o traballador resulte diminuído na súa capacidade para exercer-lo traballo que viña desenvolvendo, a empresa asignará ó traballador un posto de traballo acorde coa súa nova capacidade laboral.

Artigo 35º.-Retirada do carné.

En caso de retirada do carné de conducir a un traballador en horas de traballo, a empresa proporcionará a este outro traballo, percibindo o salario correspondente á súa categoría de conductor.

Se ocorrera fóra do horario de traballo, percibirá o salario correspondente á categoría que se lle asigne.

Estes beneficios non terán efecto nos supostos de bebedeira.

Artigo 36º.-Bolsas.

A empresa concederá un fondo de 630.094 pesetas (3.786,94 €) para a súa distribución no número e contía das mesmas que a comisión paritaria determine, en función dos distintos niveis de estudos e circunstancias familiares do persoal. A devandita comisión establecerá asemade o

sistema de adxudicación.

Estas bolsas irán destinadas ós fillos dos traballadores e o seu aboamento farase no mes de novembro.

Este importe revisarase coas mesmas porcentaxes establecidas nos artigos 16º e 17º.

Artigo 37º.-Excedencias.

Considerarase excedencia forzosa, e por tanto obrigatoria a súa concesión, o nomeamento dun traballador para desempeñar un cargo de carácter público. O tempo que dure esta excedencia contarase para a antigüidade para tódolos efectos.

Todo traballador cun ano de antigüidade na empresa poderá solicitar excedencia voluntaria por un prazo superior a 6 meses e inferior a 5 anos, de acordo co establecido no artigo 46 do Estatuto dos traballadores, agás no referente ó prazo mínimo.

Artigo 38º.-Revisión médica.

Os traballadores afectados polo presente convenio terán revisións médicas completas durante o ano, á conta da empresa, a cal facilitará os medios e períodos precisos para o seu cumprimento.

Artigo 39º.-Troco de posto de traballo.

No caso de que dous traballadores da mesma categoría e servicio desexen trocar as súas quendas de traballo, a empresa accederá a iso, logo de notificación á mesma por parte dos traballadores afectados e, en caso de non acceder, será oído o comité de empresa.

De producirse unha vacante, terá preferencia a ocupala, en igualdade de condicións, un traballador da mesma categoría na empresa.

Así mesmo, as vacantes producidas virán reguladas polos seguintes criterios:

- a) Comunicación pública da vacante a tódolos traballadores para que poidan optar voluntariamente á referida vacante.
- b) Terán preferencia os traballadores con maior antigüidade sempre e cando as condicións físicas e técnicas o permitan.
- c) No caso de existencia de vacantes por baixa definitiva dalgún traballador (xubilación, invalidez, baixa voluntaria, etc.) ou por ampliación do cadro de persoal, á que ningún traballador optara voluntariamente a esa praza, será cuberta por aquel traballador contratado para cubri-la vacante no cadro de persoal.
- d) Naqueles casos de troco de quendas eventuais, por razóns de servicio, convocarase por escrito o traballador afectado polo cambio eventual, especificando as razóns do devandito cambio e, unha vez extinguidas aquelas, o traballador afectado volverá de novo a incorporarse á súa quenda de traballo fixa.

Artigo 40º.-Saúde laboral.

Constitución de comités de saúde, seguridade e condicións de traballo. O seu ámbito de actuación debe comprender tódolos factores presentes no centro de traballo que poidan ter un efecto sobre a saúde. As súas funcións serán: unha información completa sobre tódolos factores de risco (maquinaria, ferramentas, substancias e produtos, materias primas, procesos, etc.) así como os danos (accidentes, enfermidades) ocorridos no centro de traballo.

O dereito a inspeccionar libremente lugares de traballo, realiza-los informes e medicións, etc., para o cal se posibilitará o asesoramento de expertos alleos á empresa (da Administración e dos propios sindicatos).

A facultade de control previa á implantación de novos produtos e métodos de traballo.

O coñecemento dos resultados das valoracións dos riscos do medio ambiente laboral e dos recoñecementos xerais e específicos realizados ós traballadores.

A facultade de elaborar, seguir e controla-la execución dos plans e programas para a mellora das condicións de traballo e prevención de riscos laborais na empresa.

Dispor de crédito horario para desenvolver funcións e asegura-la súa continua formación.

A participación, en caso de toma de decisións sobre os trocos nos procesos productivos e investimentos en materia de produción do medio ambiente, en particular do control das

emisións e tratamento dos refugallo, e a coñece-lo cumprimento, por parte da empresa, das disposicións legais ó respecto.

A elaboración de mapas de risco que servirán de base para a realización dos plans anuais para a prevención, nos que contará a asignación orzamentaria correspondente.

Implantación de medidas técnicas de prevención ata a total eliminación de riscos. É dicir, primarase a prevención sobre a protección.

Para os efectos, considerarase enfermidade profesional toda alteración da saúde que fora orixinada ou agravada polos factores de risco existentes no centro de traballo.

V. Dereitos sindicais.

Artigo 41º.-Dereitos sindicais.

O comité de empresa terá as seguintes competencias:

Emitir informe, con carácter previo á execución por parte da empresa, das decisións adoptadas por esta nas seguintes cuestións:

a) Reestructuración do cadro de persoal e cesamentos totais ou parciais, definitivos ou temporais daquela.

b) Reducións de xornada, así como o traslado total ou parcial de instalacións.

c) Asembleas: os traballadores teñen dereito a celebrar asembleas fóra do horario de traballo nos seus centros de traballo coa simple notificación previa á empresa. Así mesmo disporán dun máximo de 6 horas laborables ó ano para celebrar asembleas en horas de traballo, logo de notificación á empresa, cun mínimo de 48 horas, cunha duración máxima para cada unha delas de 2 horas, computándose para tódolos efectos como traballo efectivo.

d) Os representantes sindicais poderán dispoñer de ata 20 horas laborables mensuais para faltar ó traballo, non computándose nas mesmas as utilizadas para a negociación do convenio colectivo, asistencia por citación a organismos oficiais e asistencia a congresos sindicais provinciais ou nacionais. Se un representante non desfrutase unha parte ou ningunha das horas citadas, poderá cedelas a outro representante da mesma empresa. Cando un mesmo representante acumule as horas de varios, estas nunca poderán exceder das estipuladas dentro da xornada obrigatoria, co fin de evitar, nas que excedan, o seu aboamento por parte da empresa. Taboleiro de anuncios: a empresa porá á disposición do comité de empresa o correspondente taboleiro de anuncios co obxecto de informar e comunicar todas aquelas cuestións que os delegados de persoal consideren oportunas.

e) Os traballadores poderán solicitar por escrito que, mensualmente, lles sexa descontada da nómina a cota sindical, sendo transferida pola empresa a unha conta bancaria aberta a nome do sindicato ou central sindical á que o traballador estea afiliado.

As solicitudes poderán tramitarse polo mesmo sindicato.

Seccións sindicais. As seccións sindicais das centrais sindicais terán dereito a reunión dentro da empresa, dereito de información e distribución da súa propia propaganda, dispoñendo de locais adecuados e taboleiro de anuncios diferente ó que use a dirección.

Recoñeceranse as seccións sindicais que acrediten un mínimo de representatividade na empresa, consistente nun 10%.

Liberdade para o cobro da cota sindical polo responsable da sección sindical, dentro das horas de traballo.

Artigo 42º

En caso de finalización da contrata que Técnicas Medioambientales-Tecmed, S.A. ten concertada co Concello de Santiago de Compostela, por cambio da empresa adjudicataria, os traballadores do cadro de persoal serán mantidos na súa relación laboral, subrogándose en tódolos dereitos e obrigas a nova empresa adjudicataria.

Artigo 43º

En todo o non previsto neste convenio, será de aplicación o convenio xeral do sector de limpeza pública, viaria, regos, recollida, tratamento e eliminación de residuos e limpeza e conservación da rede de sumidoiros, publicado no BOE do 7 de marzo de 1996.

Artigo 44º

Os atrasos de salarios devengados pola entrada en vigor deste convenio serán satisfeitos pola empresa na nómina correspondente ó mes de agosto de 2001, con independencia da súa ratificación polo Concello de Santiago de Santiago de Compostela.

ANEXO

Táboas salariais 2001 (en pesetas)

Categoría	Salario base	Complementos de tóxicos, penosos e perigosos	Complemento especialidade conducción	Complemento transporte	Incentivos	Salario anual
Peón	123.287	24.657	0	11.260	0	2.372.771
Conductor	129.136	12.914	16.142	11.260	0	2.517.677
Vixilante	129.136	12.914	16.142	11.260	0	2.517.677
Mecánico	129.136	25.827	32.844	11.260	0	2.873.060
Auxiliar administrativo	123.287	0	26.652	11.260	0	2.450.015
Administrativo	140.765	0	30.575	11.260	0	2.780.206
Xefe servicios	140.765	28.153	30.575	11.260	86.836	4.390.054

Táboas salariais 2001 (en euros)

Categoría	Salario base	Complementos de tóxicos, penosos e perigosos	Complemento especialidade conducción	Complemento transporte	Incentivos	Salario anual
Peón	740,97	148,19		67,67		14.260,64
Conductor	776,12	77,61	97,02	67,67		15.131,55
Vixilante	776,12	77,61	97,02	67,67		15.131,55
Mecánico	776,12	155,22	197,39	67,67		17.267,44
Auxiliar administrativo	740,97		160,18	67,67		14.724,89
Administrativo	846,01		183,76	67,67		16.709,37
Xefe servicios	846,01	169,20	183,76	67,67	521,90	26.384,75

*A estes importes hai que engadirle a antigüidade (artigo 18º) e o complemento de nocturnidade de se-lo caso (artigo 27º).