

Dimecres, 15 de febrer de 2017

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. Serveis Territorials

RESOLUCIÓ de 25 d'octubre de 2016 per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Serveis Reunits, SA (servei de neteja viària i recollida de residus del municipi de la Llagosta) per als anys 2016-2019 (codi de conveni núm. 08100151012013)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Serveis Reunits, SA, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 26 de maig de 2016, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1.- Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Serveis Reunits, SA (servei de neteja viària i recollida de residus del municipi de La Llagosta) per als anys 2016-2019 (codi de conveni núm. 08100151012013) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

2.- Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona*.

Transcripción literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA SERVEIS REUNITS, SA, (SERVICIO DE LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDA DE RESIDUOS DEL MUNICIPIO DE LA LLAGOSTA) PARA LOS AÑOS 2016-2019.

Capítol I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Objeto del Convenio.

El presente convenio tiene por objeto regular las condiciones laborales y sociales entre la empresa Serveis Reunits, SA, y los trabajadores del servicio de limpieza viaria y recogida de residuos adscritos al centro de trabajo del municipio de La Llagosta de conformidad con lo establecido en el Pliego de Condiciones del Ayuntamiento de La Llagosta, que rige a los efectos del servicio a realizar.

Artículo 2. Ámbito territorial y personal.

Los acuerdos contenidos en el presente Convenio colectivo tendrán fuerza normativa y será de aplicación a todo el personal que preste sus servicios en el centro de trabajo de la empresa Serveis Reunits, SA, concesionaria de los servicios de limpieza urbana y recogida de residuos contratados por el Ayuntamiento de La Llagosta.

Los trabajadores de nueva contratación estarán adscritos a una de las categorías profesionales previstas en convenio, percibiendo su salario y disfrutando de los mismos derechos y deberes que el resto de personal de la misma categoría.

Estas disposiciones no podrán ser modificadas por pactos inferiores ni por contratos o pactos individuales y únicamente pueden ser derogadas por otro convenio colectivo. Ello con la excepción de aquellos acuerdos que se puedan alcanzar con la representación de los trabajadores.

Artículo 3. Ámbito temporal - vigencia.

El presente convenio tendrá una vigencia de cuatro años, entrando en vigor, a todos los efectos desde el 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2019, con excepción de aquellos artículos que expresamente establezcan periodos o efectos distintos.

Dimecres, 15 de febrer de 2017

Artículo 4. Condiciones económicas y revisión salarial.

- Condiciones económicas año 2016.

Con efectos a partir de 1 de enero de 2016 y hasta 31 de diciembre de 2016, se producirá un incremento de los conceptos salariales regulados en los artículos 19, 21, 24 y 26 de este Convenio del 1% sobre lo previsto para el 2015.

- Condiciones económicas año 2017.

Con efectos a partir de 1 de enero de 2017 y hasta 31 de diciembre de 2017, se producirá un incremento de los conceptos salariales regulados en los artículos 19, 21, 24 y 26 de este Convenio del 0,5% sobre lo previsto para el 2016.

- Condiciones económicas año 2018.

Con efectos a partir de 1 de enero de 2018 y hasta 31 de diciembre de 2018, se producirá un incremento de los conceptos salariales regulados en los artículos 19, 21, 24 y 26 de este Convenio del 0,5% sobre lo previsto para el 2017.

- Condiciones económicas año 2019.

Con efectos a partir de 1 de enero de 2019 y hasta 31 de diciembre de 2019, se producirá un incremento de los conceptos salariales regulados en los artículos 19, 21, 24 y 26 de este Convenio del 0,5% sobre lo previsto para el 2018.

Las cuantías resultantes de los incrementos precitados quedarán reflejadas en las tablas salariales anexas.

Además de los conceptos salariales regulados en los artículos indicados, la revisión también afectará, de igual forma, a los complementos "ad personam" reconocidos hasta la fecha de la firma de este Convenio, no siendo así para los que pudieran reconocerse a partir de dicha fecha.

Artículo 5. Denuncia y revisión.

Finalizado el plazo de vigencia del presente convenio, se entenderá prorrogado por periodos de un año, si no es denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de 30 días antes de su vencimiento, o en su caso, de la finalización de cualquiera de las prórrogas, mediante comunicación escrita. En caso de no producirse la denuncia expresa, se aplicaría la revisión económica con el IPC previsto.

El presente convenio forma un todo orgánico e indivisible al que se someten en su totalidad las partes firmantes y está constituido por su articulado, disposiciones, anexos y tablas salariales.

Artículo 6. Prelación de normas y Derecho supletorio.

Las normas contenidas en el presente Convenio colectivo regularán las relaciones entre la empresa y su personal, de forma preferente y prioritaria. Con carácter supletorio y en lo no previsto en el mismo, se aplicaría al texto refundido del Estatuto de los trabajadores y del Convenio de ámbito estatal para el sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, así como las demás disposiciones de carácter general y legislación laboral vigente, que se encuentren en vigor.

Artículo 7. Comisión mixta o paritaria.

Se creará una Comisión de vigilancia, seguimiento e interpretación del Convenio, y estará formada por un representante de la empresa y otro de los trabajadores. La Comisión podrá ser convocada por cualquiera de las partes. Ambas partes podrán ser asistidas por un asesor sindical o jurídico.

La Comisión tendrá que reunirse obligatoriamente antes de quince días a partir de la convocatoria por escrito a petición de una de las partes. Si cualquiera de ellas no asistiese a la reunión por motivo injustificado, la otra podrá, sin estar obligada a esperar resolución alguna, utilizar las vías jurídicas o de otra índole que considere oportuno para la resolución de la controversia y/o problema.

Dimecres, 15 de febrer de 2017

La citada Comisión, una vez planteada cualquier cuestión de su competencia, deberá resolverla en el plazo máximo de quince días a partir de la fecha de la primera reunión.

Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Mixta en relación con cualquiera de las competencias que tenga atribuidas serán sometidas por las partes firmantes a los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje ante el Tribunal Laboral de Cataluña, de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional de Cataluña para los años 2015-2017. Dichos procedimientos se desarrollarán de acuerdo con los reglamentos y normas de funcionamiento interno del TLC. Ambas partes se comprometen a no designar como conciliadores, mediadores o árbitros a personas que formen o hayan formado parte de la Comisión Mixta o Negociadora del presente Convenio colectivo.

Artículo 7. bis Inaplicación de las condiciones laborales.

La empresa podrá inaplicar las condiciones laborales y salariales pactadas en el presente Convenio siempre y cuando se aquiete al procedimiento legal establecido.

Con anterioridad a la efectividad de la decisión empresarial, la Comisión Mixta evacuará informe no vinculante en el plazo de 5 días sobre las causas alegadas por la empresa, pudiendo proponer la aplicación de otras medidas laborales que a su juicio se estimen más acertadas para garantizar la viabilidad económica de la compañía.

Finalizado el preceptivo período de consultas con la representación de los trabajadores, de existir acuerdo, la empresa aplicará las medidas propuestas a los trabajadores afectados.

De finalizar el período de consultas sin acuerdo, y con carácter previo a la judicialización del asunto a través del proceso de conflicto colectivo, las partes se obligan a acudir a los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje ante el Tribunal Laboral de Cataluña. La elección del sistema de resolución de discrepancias será propuesta por la parte que plantee la controversia ante el citado Organismo.

Artículo 8. Condiciones más beneficiosas.

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

Artículo 9. Absorción y compensación.

Las mejoras establecidas en este Convenio, cualquiera que sea su naturaleza, podrán ser absorbidas y compensadas con las anteriormente vinieran disfrutando los trabajadores, tanto a título individual como colectivo.

Artículo 10. Subrogación del personal.

En caso de subrogación o sustitución del actual adjudicatario de la contrato contemplada en el presente Convenio colectivo de La Llagosta, todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, en caso de que pasen a depender de un nuevo adjudicatario, empresa o entidad, les será respetada la modalidad de contrato, categoría profesional, jornada, horario, antigüedad e importe total de salarios, que cada trabajador tuviera reconocido en el momento de finiquitar su relación laboral con el adjudicatario saliente.

Los trabajadores, pese al cambio de adjudicatario a la contrata que esté adscrito su puesto de trabajo, tendrán derecho a los días de vacaciones todavía no disfrutados que han sido devengados, a prorrateo, durante su relación laboral con el adjudicatario saliente.

Dichos días de vacaciones los disfrutaran en fechas que reglamentariamente les corresponda durante su nueva relación laboral con el nuevo adjudicatario, respetándose el calendario de vacaciones que tuvieran ya establecidos en su caso.

El delegado de personal mantendrá los mismos derechos que tuviera reconocidos en la empresa o entidad adjudicataria saliente.

Dimecres, 15 de febrer de 2017

Artículo 11. Vinculación a la totalidad.

Ambas partes acuerdan expresamente, que las normas fijadas en el presente Convenio Colectivo serán aplicables en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas, a excepción de aquellas que por norma convencional y/o legislación laboral se establezca por ámbito superior.

Artículo 12. Discreción profesional.

El/la trabajador/a están obligados/as a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de la empresa.

A su vez, la empresa en cumplimiento de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (LOPD), garantiza la confidencialidad de los datos, considerados de ámbito personal, facilitados por los trabajadores/as, además de garantizar el cumplimiento inmediato de las solicitudes de ejercicio de los derechos de rectificación y cancelación, así como la posible revocación del consentimiento de los afectados a la manipulación de sus datos. En este sentido, los trabajadores/as pueden ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición dirigiéndose por escrito a la Dirección de la empresa.

Capítulo II. Organización del trabajo.

Artículo 13. Organización y dirección.

La organización del trabajo es facultad de la empresa que debe ejercitarla con sujeción con lo establecido en el presente Convenio Colectivo y demás Normas de aplicación, que se establezcan en la legislación laboral vigente.

El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones de la empresa en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones u actividades se le ordene dentro del general contenido de su categoría o competencia profesional. Entre ellas están incluidas las tareas complementarias que sean necesarias para el desempeño de su cometido principal, o el cuidado, mantenimiento y limpieza de las máquinas, herramientas y puesto de trabajo que estén a su cargo durante la jornada.

Artículo 14. Grupos profesionales. Categorías profesionales y descripción de los puestos.

Se establecen tres grupos profesionales en los que se integran las categorías profesionales.

Los trabajadores estarán adscritos a cualquiera de las categorías previstas en este artículo, y percibirán los salarios y complementos que se establezcan en las tablas salariales anexas, en función de su categoría y puesto de trabajo que se le asigne de conformidad con la siguiente definición y descripción:

Definición de los Mandos Intermedios.

Grupo I. Agrupa a los mandos intermedios.

Encargado: A las órdenes de un Jefe de Servicio y/o encargado general, tiene a su cargo capataces y personal operario generalmente sin cualificar, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Posee conocimientos completos de los oficios de las actividades del servicio y/o centro de trabajo con dotes de mando y equilibrio personal/profesional suficientes para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos, para el buen desarrollo del servicio. Asimismo, será responsable de las tareas de cumplimiento periódico del servicio de voluminosos y el lavado de contenedores. Por otro lado, será el primer canal de comunicación entre el Ayuntamiento y la empresa, con asistencia en las tareas de inspección con los técnicos respectivos.

Definición del Personal Operativo Recogida y Limpieza de Residuos.

Grupo II. Agrupa a los conductores.

Conductor de 1ª: El trabajador que en posesión del carnet/s de conducir, tipo C o superior, conduce habitualmente los vehículos de la Empresa que se le asigne/n incluidos los de carga lateral. Tendrá los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieran elementos de taller. Cuidará, especialmente, de que el vehículo que conduzca salga y entre del parque en las debidas condiciones de funcionamiento, es decir, haber realizado todas las verificaciones y comprobaciones -niveles de aceite, engrase, presión de neumáticos, etc.- necesarias, para el buen funcionamiento y seguridad del vehículo asignado, así como su limpieza.

Dimecres, 15 de febrer de 2017

Conductor de 2ª / Maquinista: En posesión del carnet/s de conducir, generalmente C-1 o inferior a C, conduce habitualmente los vehículos de la Empresa que se le asigne. Tendrá los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de operaciones tanto de conducción como inherentes a la máquina, que no requieren elementos de taller. Cuidará, especialmente, de que el vehículo que conduce salga y entre del parque en las debidas condiciones de funcionamiento, es decir, haber realizado todas las verificaciones y comprobaciones - niveles de aceite, engrase, presión de neumáticos, etc.- necesarias, para el buen funcionamiento y seguridad del vehículo asignado, así como su limpieza.

Grupo III. Agrupa a los peones.

Peón de Recogida RSU /Peón especialista: El dedicado a las funciones concretas y determinadas de la limpieza, riego y recogida de basuras que, sin constituir un oficio, exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad. Asimismo, será conocer del funcionamiento y mantenimiento de las diferentes herramientas de trabajo utilizadas en el municipio, tales como la desbrozadora y sulfatadora.

Peón de Limpieza: Trabajadores encargados de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica.

Artículo 15. Carga lateral RSU.

El Conductor de RSU que realice su jornada laboral conduciendo vehículos de recogida de residuos de carga lateral, percibirá un complemento de puesto, denominado plus carga lateral mensual por el tiempo trabajado efectivamente. La cuantía de dicho plus se observa en la tabla salarial incluida en el Anexo I.

El citado complemento, no será de carácter consolidable y, por tanto, se dejaría de percibir en caso de que se modifiquen o se dejen de desempeñar las funciones descritas. Asimismo, no estará comprendido dentro de las retribuciones superiores al mes, horas extras y en cualquier otro complemento salarial.

El inicio y final de todos los servicios descritos comportará el traslado del vehículo al parque de maquinaria de la empresa, siempre que éste reúna las condiciones adecuadas, con inicio de la jornada laboral cuando se retire el vehículo.

Artículo 16. Mantenimiento y control de herramientas y vehículos de trabajo.

De conformidad con lo establecido en el Convenio General del Sector y en función de las categorías y puestos de trabajo y con el objetivo de evitar cualquier riesgo de los trabajadores, viandantes, vehículo y mobiliario urbano en general, los trabajadores estarán obligados a realizar previa a la utilización de herramientas y vehículos asignados para el desempeño de sus funciones profesionales, al mantenimiento, verificación y control de los niveles de los vehículos, tanto al inicio como a la finalización de su jornada laboral, dando traslado de forma inmediata de las incidencias o averías al encargado del servicio que hayan podido detectar. Esta información, preceptiva, será trasladada a través de los partes de incidencia establecidos.

Artículo 17. Inclemencias climatológicas.

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán la obligación de realizar trabajos distintos a los de su categoría y especialidad habitual cuando así lo disponga el jefe de servicios o encargado, en objeto de aprovechar la jornada de trabajo en menesteres que puedan realizarse según las inclemencias del tiempo, tales como:

Limpieza de vehículos.

Montaje de cepillos.

Adecuación y limpieza de la base.

Mantenimiento de contenedores (despiece y limpieza).

Otros.

El personal irá equipado con vestuario adecuado, para realizar el servicio mínimo de limpieza. El servicio de la recogida de basura está considerado totalmente como servicio mínimo.

Dimecres, 15 de febrer de 2017

Capítol III. Condicions econòmiques.

Artícle 18. Conceptos retributivos.

La retribución de cada trabajador estará compuesta por el salario base de convenio y los complementos que para cada actividad, nivel y categoría se determinen en las tablas salariales anexas, en relación con el contenido de los artículos siguientes.

Artícle 19. Salario Base.

El salario base del personal afecto al presente convenio será el que se determina para cada nivel y categoría en los anexos correspondientes de las tablas salariales.

Artícle 20. Antigüedad.

El complemento personal de antigüedad queda establecido en quinquenios, siendo la retribución el 4% del salario base, que se devengarán a partir del primer día del mes en que se cumplan.

La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá suponer, en ningún caso, más del 25% del salario base.

Los trabajadores que se encuentren en trance de revisión de la antigüedad, pasarán a quinquenios.

Artícle 21. Pluses.

El personal comprendido en el presente convenio, percibirá por día efectivamente trabajado los siguientes complementos:

- a) Plus penoso (penoso, tóxico o peligroso).
- b) Plus de actividad.
- c) Plus extra salarial de transporte y distancia.

La cuantía de los mismos por categorías se establece en las tablas salariales anexas.

Artícle 22. Plus soplador.

El personal que tenga reconocida la categoría de peón de limpieza, exclusivamente, percibirá el denominado "plus soplador" siempre que preste servicios durante toda su jornada equipado con un soplador de aire durante un mínimo de 10 días al mes. En caso de no prestar de manera efectiva el número mínimo de 10 días de servicio, no se devengará cantidad alguna.

El presente complemento salarial tiene la finalidad de compensar el esfuerzo físico adicional que conlleva cargar con el soplador de aire, y se abonará hasta el momento en que debido al avance de la tecnología, estos dispositivos lleguen a pesar menos de 4,5 kilogramos, momento en que será suprimido el presente complemento.

El presente complemento responde a razones y condiciones excepcionales, por lo que en ningún caso tendrá el carácter consolidable y se suprimirá en el mismo momento en que se haga entrega de un nuevo soplador que no llegue al peso fijado anteriormente, sin perjuicio de haber devengado con anterioridad el derecho a percibir dicho plus.

La cuantía mensual del mismo se establece en las tablas salariales anexas.

Artícle 23. Nocturnidad.

Todos los trabajadores que realicen la jornada laboral, o parte de ella entre las 21:00 horas y las 06:00 horas, percibirán por cada hora trabajada un plus equivalente al 25% sobre el salario base/hora que le corresponda.

Dimecres, 15 de febrer de 2017

Artículo 24. Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias de verano y navidad se pagaran a razón de 30 días de salario bruto de tablas más la antigüedad y se devengarán tal y como se reseña más adelante, no computándose en los casos de ausencia injustificada, ni durante el tiempo de baja por enfermedad común (IT).

Período de devengo:

Paga verano: Del 1 de julio al 30 de junio de cada año.

Paga navidad: Del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año.

Dichas pagas se harán efectivas del 20 al 24 de junio, la de verano, y del 15 al 20 de diciembre, la de navidad.

Artículo 25. San Martín de Porres.

La fiesta patronal de San Martín de Porres - 3 de noviembre -, será compensado con un día de libre disposición, que se disfrutará según acuerdo entre trabajador y la empresa, dentro del año en curso.

Artículo 26. Beneficios.

En concepto de participación en beneficios se pagará al personal la cantidad equivalente a 30 días de salario bruto reflejado en las tablas salariales más la antigüedad. Dicha gratificación se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior y su abono será proporcional a los meses o fracciones de mes efectivamente trabajados durante el citado período.

Su importe será fijo y podrá ser fraccionado y abonado con carácter mensual.

Artículo 27. Horas extraordinarias.

a) Horas extraordinarias en días laborables:

Todas las horas que con carácter extraordinario realice el personal afectado al presente convenio, salvo las efectuadas en los días festivos, como norma serán abonadas en las cuantías señaladas en el Anexo I tablas salariales, y como excepción, serán compensadas con días de descanso, siempre que las solicite el trabajador, disfrutando de la compensación cuando la empresa, por necesidades del servicio lo pueda atender, de acuerdo con el artículo 35 del RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

b) Horas extraordinarias en días festivos y domingos:

El personal que preste sus servicios en días festivos percibirá por hora efectivamente trabajada los importes que se reflejan en el anexo de la tabla salarial, con la excepción de los trabajadores que efectúen su jornada laboral ordinaria en domingos.

Compensación día libre:

Si el número de horas extraordinarias que se realicen en días festivos y/o domingos es igual o superior a cuatro horas, el trabajador tendrá la posibilidad de sustituir la percepción económica por un día de descanso a determinar con la empresa. Si se adopta la presente opción, no podrá coincidir más de un trabajador en un mismo día respetándose el orden de solicitud preferente.

Artículo 28. Pagos de las remuneraciones.

Todos los trabajadores incluidos en este convenio percibirán los salarios que devenguen por periodos mensuales.

Artículo 29. Horas extras.

Por necesidades del servicio, los trabajadores afectos al presente convenio, podrán realizar horas extras con las limitaciones impuestas por la Ley.

Dimecres, 15 de febrer de 2017

Artículo 30. Cobro de nómina (Sistema).

La empresa, entregará o efectuará transferencia bancaria para el pago de los salarios, con excepción del personal que cause baja en la empresa por cualquier causa. En este caso el pago del salario se realizará mediante cheque o talón bancario.

Artículo 31. Complementos personales.

Los trabajadores que, con independencia de su categoría profesional, han venido percibiendo un complemento personal por la realización de tareas adicionales, lo seguirán percibiendo en 12 mensualidades.

Capítulo IV. Jornada de trabajo, licencias y vacaciones.

Artículo 32. Horario.

El horario del personal afecto al convenio quedará fijado en el calendario laboral que se confeccionará por parte de la empresa y con participación del Delegado de Personal, antes del inicio del nuevo año.

Artículo 33. Jornada laboral.

La jornada laboral del personal adscrito al presente convenio será de 35 horas semanales.

No obstante, y por tratarse de un servicio público de ineludible necesidad ciudadana, los trabajadores se comprometen al mantenimiento de la calidad y rendimiento del servicio y la finalización del mismo en su jornada laboral establecida.

Artículo 34. Descansos.

El personal disfrutará normalmente su fiesta semanal en domingo, con la excepción de aquellos trabajadores cuya jornada ordinaria laboral tenga contemplado el domingo.

Tendrán además esta consideración las fiestas acordadas con carácter general en el calendario laboral vigente, así como las fiestas locales.

Se establece un descanso diario para desayunar, computado como tiempo efectivamente trabajado, de entre 15 a 20 minutos para jornadas continuadas de cinco horas o más.

Artículo 35. Permisos retribuidos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el nacimiento de hijo o 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, superior a 300 Km., el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de los derechos inexcusables de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a o que disponga en cuando a duración de la ausencia y a su compensación económica.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Las/ trabajadoras/es, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Dimecres, 15 de febrer de 2017

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso lo establecido en aquélla.

g) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

h) En los casos de visita médica, ocasionales y urgencias probadas a familiares en primer grado de consanguinidad de los empleados de la Empresa, cuando justifiquen la visita y tiempo utilizado, no sufrirán descuento alguno hasta un máximo de 6 (seis) horas al trimestre.

i) Por el tiempo imprescindible para las visitas médicas que se necesite a aquellas revisiones que precisen personal médico especializado (Médico Especialista). Previamente, el trabajador, vendrá obligado a comunicar la ausencia a la empresa, como mínimo, cinco días antes de la visita que deba de realizar.

Asimismo, al día siguiente de producirse la visita, deberá entregar a la empresa justificante documental de la misma.

Todos los derechos familiares referidos al matrimonio deberán entenderse también para las parejas estables debidamente inscritas en el registro correspondiente. En todos estos casos deberá mediar al preaviso, por escrito, a la Empresa para evitar perjuicios organizativos en la medida de lo posible.

Lo no previsto en los apartados anteriores del presente artículo, se estará a lo dispuesto por el Artículo 37 del Estatuto de los trabajadores, así como en la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, por la que se desarrollan las medidas sobre la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, y demás legislación que afecte en la presente materia.

Artículo 36. Vacaciones.

Las vacaciones anuales se devengarán de 1 de septiembre del año anterior a 31 de agosto del año en curso. Se disfrutarán en dos turnos, durante el periodo comprendido entre el 1 de julio y 15 de septiembre, fijándose aquellas en 31 días naturales pagados a salario bruto reflejado en las tablas salariales más la antigüedad.

A petición propia podrán disfrutarse en otras épocas diferentes a las establecidas en el párrafo anterior, en función de las necesidades de la organización de la empresa.

Los trabajadores afectados por el presente convenio, podrán, asimismo, disfrutar de tres días de libre disposición, siendo el tercer no susceptible de ser tomado en el mes de diciembre, Semana Santa y enlazar con los periodos de vacaciones siempre que se comuniquen a la Empresa con diez días de antelación al disfrute de los mismos.

Las vacaciones del personal deberán estar fijadas antes del día 1 de abril del año en curso. Una vez establecida la programación, los trabajadores firmarán el correspondiente cuadrante y calendario en calidad de aceptación.

Si por necesidades de organización o servicio, la Empresa necesitara cambiar la época de disfrute fuera de los meses de junio, Julio, agosto y Septiembre, deberá abonar al personal afectado un recargo del 20 por 100 sobre el importe de las vacaciones efectuadas dentro del período pactado como habitual.

En ningún caso las vacaciones estivales comenzarán en festivo, sábado o domingo.

Dimecres, 15 de febrer de 2017

Capítol V. Ventajas sociales.

Artículo 37. Complemento a la acción protectora de la Seguridad Social.

En los casos de accidente de trabajo ocurrido durante el desempeño de su tarea, los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán un complemento de la prestación económica, con cargo a la empresa, hasta el 100% del salario bruto reflejado en las tablas salariales más la antigüedad.

En los casos de baja por enfermedad laboral, hospitalización o intervención quirúrgica también se complementarán hasta el 100% del salario bruto reflejado en las tablas salariales más la antigüedad por un período máximo de 60 días.

Para las bajas ordinarias de IT se seguirá el marco establecido por la Ley vigente en este momento, con la excepción por mejora de aquellos casos que obedezcan a las incapacidades temporales (IT) por enfermedad común que se contemplará el siguiente procedimiento:

En la primera baja de IT que padezca el trabajador, la empresa abonará en concepto de mejoras sociales hasta el 75% desde el primer día de la baja. En el caso de la segunda baja la empresa abonará hasta el 60% los tres primeros días de la misma.

Las contingencias por enfermedad común derivadas de incapacidad temporal debido a causas cuya gravedad originen la imposibilidad de prestar los servicios en la empresa, a partir de los 90 días serán cumplimentadas por la empresa, en cuanto a las prestaciones, hasta el 100% del salario bruto reflejado en las tablas salariales más la antigüedad tomando como base el último mes efectivamente trabajado.

Artículo 38. Jubilación Anticipada y Jubilación Parcial.

a) Jubilación anticipada.

Aquellos trabajadores que, a la entrada en vigor del presente Convenio colectivo, tengan 64 años, podrán jubilarse de forma anticipada, siempre y cuando se ajusten a lo previsto a la normativa vigente en cada momento.

Con el propósito de mantener al máximo el volumen de empleo, se acuerda, respecto de los trabajadores a jubilarse en los términos anteriores, que sean sustituidos simultáneamente a su jubilación por otro trabajador con las condiciones previstas que se establezcan en la normativa vigente en cada momento.

En aquellos supuestos en que el trabajador que solicite la jubilación anticipada no reúna los requisitos mínimos legales necesarios para percibir la correspondiente prestación por jubilación, no se le aplicará el apartado anterior.

b) Jubilación parcial.

Al amparo de la normativa vigente en cada momento, podrán los trabajadores acceder a la jubilación parcial y reúnan asimismo las condiciones generales para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social.

Para tener derecho a ello el trabajador deberá acreditar y reunir tales requisitos, dicha acreditación se efectuará presentando ante la Empresa certificado original de vida laboral junto con el escrito del interesado dirigido a la empresa solicitando acogerse a la jubilación anticipada con una antelación de, al menos, tres meses a la fecha prevista.

No obstante lo anterior, mediante acuerdo entre Empresa y trabajador podrán establecerse porcentajes distintos, siempre respetando los porcentajes máximos y mínimos establecidos por la Normativa reguladora.

Expresada por el trabajador su voluntad de acceder a la jubilación parcial, la empresa realizará las valoraciones oportunas para la adopción de la misma. En el caso de que se acuerde entre Empresa y trabajador la reducción de jornada por jubilación parcial, la misma se instrumentará mediante la suscripción de un contrato a tiempo parcial y por escrito en modelo oficial. La prestación laboral, descanso y vacaciones, se realizará por necesidades organizativas y a determinar por la Empresa. El salario a abonar en contraprestación por el trabajo será el correspondiente a la jornada efectiva realizada por el jubilado a tiempo parcial y se abonará a la finalización de cada uno de los meses del año, liquidándose la cotización correspondiente a la Seguridad Social, con excepción expresa de los acuerdos que se determinen entre la empresa y el trabajador.

Asimismo la empresa deberá celebrar simultáneamente un contrato de trabajo de relevo con un trabajador en situación legal de desempleo o que tuviera concertado con la empresa un contrato de duración determinada (temporal),

Dimecres, 15 de febrer de 2017

cumpliendo en todo caso con los requisitos que legalmente se pudieran establecer, con el objeto mínimo de sustituir la jornada dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.

La jornada del trabajador relevista será la que venía prestando el trabajador jubilado en la parte dejada vacante por éste.

Artículo 39. Póliza de seguro.

La empresa se compromete a contratar con una entidad aseguradora una póliza de cobertura de accidentes que contemple las situaciones de: muerte natural, muerte por accidente de trabajo, invalidez parcial e invalidez total, en las cuantías que se reflejan en la tabla salarial anexa.

A estos efectos, los trabajadores afectados por el presente convenio deberán comunicar al suscribir la póliza, para el caso de muerte, quienes serán los derechohabientes o beneficiarios de la misma.

Una vez cumplimentado el trámite del párrafo anterior, se dará traslado de una copia la póliza a la representación de los trabajadores.

Artículo 40. Ayuda escolar.

Todo trabajador afectado por el presente convenio percibirá una compensación por hijo con edad/es comprendidas entre 0 a 16 años, que se abonarán juntamente con la mensualidad de agosto de cada año según el importe que figura en la tabla salarial anexa.

Durante el mes de septiembre, la empresa solicitará a cada trabajador beneficiario de la referida ayuda, los documentos acreditativos (certificado de matrícula del centro escolar y/o centros de estudios), junto con el libro de familia, para su acreditación y comprobación del hijo/s que se encuentre/n a su cargo y que sea/n acreedor de la ayuda.

Artículo 41. Servicios médicos.

La empresa pondrá a disposición del personal que lo solicite, los servicios médicos correspondientes, para que una vez al año pasen revisión médica. En caso de epidemia que requiera vacunación por los servicios sanitarios, la empresa, a través de los servicios médicos preventivos, tomará las medidas precisas para que se efectúe la misma con la mayor brevedad.

Artículo 42. Botiquines.

Los vehículos mecánicos de recogida de residuos, dispondrán de un botiquín de primeros auxilios de cuyo uso y contenido será responsable el conductor.

Artículo 43. Retirada del carnet de conducir.

En el supuesto de que a un conductor, le fuese retirada la licencia de conducir dentro de la jornada laboral, la empresa lo acoplará a otro puesto de trabajo en el término municipal que sea y conservándole sus retribuciones de conductor.

La presente garantía tendrá efecto siempre y cuando al trabajador afectado no se le impute, por los organismos competentes, que el motivo o causa de la retirada del permiso de conducir hubiera sido por causas de embriaguez, consumo de estupefacientes y/o conducción calificada de imprudencia temeraria.

Asimismo, en virtud de lo expuesto en la nueva Ley de Circulación Vial, todos los trabajadores estarán obligados a comunicar a la empresa inmediatamente la pérdida de licencias que les sean impuestas (tanto en firme como provisionalmente) por las autoridades competentes.

Artículo 44. Fondo social.

1. Préstamos devolución inferior 1 año.

La empresa, en caso de urgente y probada necesidad y previa justificación, podrá conceder préstamos sin intereses para el personal que lo solicite, con un mínimo de antigüedad de un año.

Dimecres, 15 de febrer de 2017

La cantidad individual será aquella que figura en la tabla salarial anexa, previo informe positivo de la sección sindical o delegado de personal. Dicha cuantía se mantendrá fija durante la vigencia del presente convenio colectivo.

La amortización se efectuará en 12 meses y 14 pagas.

Entre un préstamo y otro tendrá que pasar al menos un periodo de 3 años.

2. Fondo económico ayudas sociales - Lentes Oculares.

La empresa aportará un fondo económico, no acumulable de un año a otro, para la reposición de lentes oculares bajo las siguientes condiciones:

3. La rotura de las lentes oculares, del trabajador afectado, se ha de producir durante la jornada laboral.

4. Esta se comunicará al encargado del servicio a la finalización de la jornada en que se haya producido.

5. Previo informe positivo del Encargado y del Delegado de Personal, se procederá a la autorización para.

la adquisición de unas nuevas lentes oculares de tipo Standard.

6. La empresa abonará el 50% de las lentes oculares repuestas previa presentación de la factura por parte del trabajador.

La cuantía de la mencionada ayuda queda reflejada en la tabla salarial anexa.

Artículo 45. Premio permanencia por baja en la empresa.

Se establece un premio de permanencia en caso de extinción del contrato del trabajador al anticipar su baja por motivo de su jubilación legal, con excepción de aquel trabajador/a que cause baja por jubilación parcial. En este último caso no procederá el abono de dicho premio.

La cuantía establecida para cada año se refleja en la tabla salarial anexa.

Artículo 46. Mejora de la productividad.

Mediante la creación de los "Equipos de Calidad" se actuará sobre la mejora de la productividad de los servicios.

En un período no superior a seis meses, las partes que conforman la Comisión Paritaria se reunirán para establecer los criterios básicos de cómo mejorar la productividad del servicio en el centro de trabajo.

Artículo 47. Catálogo de "Buenas Prácticas"

Se elaborará un catalogo de "buenas prácticas" en el servicio.

En un período no superior a seis meses las partes que conforman la Comisión Paritaria se reunirán para establecer los criterios básicos de cómo contribuir a la mejora del servicio con un catálogo de buenas prácticas para todos los trabajadores afectos al servicio.

Artículo 48. Plan de calidad y gestión.

Incorporación del Plan de Calidad y Gestión del Servicio con especial implicación en el medio ambiente del Municipio.

En un período no superior a seis meses las partes que conforman la Comisión Paritaria se reunirán para establecer los criterios básicos del Plan de Calidad y Gestión del Servicio con el fin de mejorar el medio ambiente del Municipio.

Dimecres, 15 de febrer de 2017

Capítol VI. Estabilitat en el treball, ingressos, promoció, formació i canvi titularitat.

Artícol 49 Movilitat del personal.

En cas de tenir que fer la Empresa qualsevol movilitat de personal, que afecti al col·lectiu de treballadors inclosos en este conveni, fora del término municipal de La Llagosta, será pr via negociación amb los representants sindicals.

Art col 50. Condicions de Empleo Estabilitat.

Mediante el presente Convenio colectivo, se garantiza que, en función de lo que se determine en el Pliego de Condiciones que se encuentre vigente en cada momento del Ayuntamiento de La Llagosta, los puestos necesarios y considerados como estructura básica para el buen desarrollo del servicio, se deberán cubrir con puestos de trabajo estable, existiendo la posibilidad de acoger a las nuevas incorporaciones con contratos temporales y/o eventuales.

Art col 51. Vacantes.

Cuando por necesidades de la empresa sea preciso cubrir puestos de trabajo con personal de nuevo ingreso, la empresa informará a los representantes de los trabajadores del número de puestos a cubrir y sus características, para que éstos puedan exponer sus sugerencias, rigiéndose la contratación del personal, en todo momento, por la legislación laboral vigente.

Antes de proceder a la contratación exterior, serán agotadas las posibilidades de cubrir las vacantes o plazas de nueva creación con personal de la misma empresa.

Art col 52. Período de prueba (Nuevas Incorporaciones).

Todas las personas que ingresen en la empresa lo harán bajo un período de prueba inicial que, para los distintos grupos y categorías profesionales, será:

- a) Personal Jefatura de servicio: Seis meses.
- b) Personal de Responsabilidad Mando: Tres meses.
- c) Personal técnico/Admo. si fuera el caso: Dos meses.
- d) Personal de Producción Maquinistas y Conductores: Dos meses.
- e) Personal Operario: Quince días laborables.

La situación de incapacidad transitoria, sea por cualquier contingencia, que pueda afectar al trabajador/a durante este periodo de prueba, interrumpirá el mismo.

Art col 53. Cesos y preavisos.

El trabajador/a que se proponga cesar en la empresa habrá de comunicarlo por escrito a ésta con una antelación de, al menos, 15 días naturales a la fecha prevista.

El incumplimiento del mencionado plazo de preaviso comportará en concepto de indemnización, por daños y perjuicios, el descuento en la liquidación que corresponda por los días no preavisados, con inclusión de la parte proporcional de las pagas extraordinarias devengadas.

En el caso de comunicarlo según lo preceptivo como se indica en el párrafo primero, le será abonado, mediante la liquidación y finiquito junto con los días de salarios devengados correspondientes al mes en que cause baja, las pagas según el devengo que se reseña:

- a) La parte proporcional de las pagas extraordinarias que tuviese devengadas desde su última recepción.
- b) La parte proporcional de los días de vacaciones que tuviere devengados desde el día 1 del año en curso hasta el día del cese definitivo.

Dimecres, 15 de febrer de 2017

c) Los complementos de cantidad y calidad y otras cuantías que le pudieran corresponder devengadas y pendientes de liquidar.

d) En función del tipo de contrato laboral diligenciado en la fecha de alta, se procederá a la indemnización que, en proporcionalidad, le pudiera corresponder por cese voluntario.

Artículo 54. Condiciones de promoción.

Las plazas vacantes producidas en la plantilla de forma definitiva y que puedan suponer una promoción, se cubrirán de acuerdo con las siguientes normas:

Se anunciará mediante aviso en el tablón de anuncios las vacantes a cubrir, a fin y efecto de que el personal que lo desee pueda presentar la oportuna solicitud. En caso de exceder las solicitudes a las plazas, se cubrirán éstas siguiendo criterios objetivos, como por ejemplo, antigüedad, capacidad laboral, etc., informando de ello a la Comisión Paritaria que emitirá su informe, efectuando las pruebas de acceso, tanto técnicas como prácticas, que fueran necesarias.

Se estará a lo dispuesto en el punto anterior, en cuanto a las normas vacantes.

Artículo 55. Formación profesional.

Las partes firmantes de este convenio valoran la importancia que adquiere la formación profesional de los trabajadores para la mejora de la competitividad y el espíritu del acuerdo alcanzado por organizaciones empresariales y sindicatos. Ambas partes se comprometen a fomentarla conjuntamente. Asimismo, son conscientes de la rápida evolución de las nuevas tecnologías que están surgiendo en el Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, y lo necesario e imprescindible de mejorar los entornos urbanos y medioambientales. Por ello, establecerán e impulsarán las siguientes iniciativas formativas:

a) Acciones formativas dirigidas al conjunto de los trabajadores.

b) Acciones formativas dirigidas a la adecuación de la preparación del personal frente a los posibles cambios tecnológicos.

c) Acciones formativas dirigidas al reciclaje obligatorio de los trabajadores que deban cambiar obligatoriamente de actividad.

d) Acciones formativas dirigidas al reciclaje voluntario de los trabajadores con aspiraciones de formación profesional y personal.

e) Acciones formativas dirigidas a la promoción específica de la mujer trabajadora y de su integración en esta actividad profesional, al tratarse de un sector laboral donde la mujer está subrepresentada.

f) Acciones formativas previas a la contratación, dirigidas al personal de futura contratación, y en ello con el claro objetivo de su mejor adaptación laboral.

g) Acciones de potenciación de la cultura de la formación, a todos los niveles, incluidos mandos intermedios y superiores, a fin de facilitar la efectiva puesta en práctica de las acciones formativas anteriores.

La representación empresarial y social, establecerán los cauces y acuerdos necesarios que permitan desarrollar con rigor y efectividad los anteriores apartados.

Capítulo VII. Vestuario y prendas de trabajo.

Artículo 56. Prendas de trabajo.

A todo el personal afecto al presente convenio se le surtirá de las siguientes prendas de trabajo:

- 2 camisas verano de tergal de manga corta.

- 2 camisas invierno de franela de manga larga.

Dimecres, 15 de febrer de 2017

- 2 pantalones verano de tergal o similar.
- 2 pantalones invierno de pana gorda o similar.
- 1 par zapatos de verano homologados en años alternos.
- 1 par botas de invierno homologado en años alternos.
- 1 suéter en verano.
- 1 jersey de cremallera en invierno.
- 1 anorak de invierno cuando resulte inservible el que se disponga.

Equipo de agua: se entregará un equipo completo, botas de agua incluidas, renovándose a medida que se necesiten.

Las prendas como el anorak, los zapatos de verano y las botas de invierno se renovarán en años alternos en caso de estas últimos y cuando resulten inservibles en caso de los primeros.

Las prendas de verano serán entregadas antes del 5 de mayo y las de invierno antes del 31 de octubre.

Las prendas de uniformidad que le son entregadas a los trabajadores para la realización de los servicios encomendados, será responsabilidad de los trabajadores el decoro, limpieza y desinfección por sus propios medios.

Será obligatoria para todo el personal la utilización en el trabajo de la última ropa entregada para cada temporada. Asimismo no estará permitido el uso de los uniformes de trabajo fuera de la jornada laboral, ni en actividades no relacionadas directamente con las que ejerce la empresa.

Todo el personal que cause baja en la empresa estará obligado a devolver todo el vestuario.

Artículo 57. Prendas de seguridad.

Todos los trabajadores del servicio de recogida de residuos y limpieza pública viaria, estarán obligados a llevar guantes de protección que serán facilitados por la Empresa, así como cuantos elementos de protección individual (EPI's) sean requeridos, para el desarrollo de las tareas encomendadas.

Todo el personal que efectúe el servicio estará obligado a llevar puesto un arnés o chaleco reflectante de protección que será facilitado por la empresa.

Los trabajadores estarán obligados a comunicar a su mando inmediato cualquier deterioro que se produzca en los EPI's facilitados, con el fin de que los mismos sean sustituidos haciendo entrega de aquellos que han sido deteriorados.

Capítulo VIII. Conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

Artículo 58. Plena igualdad de trato.

Se estará sujeto con lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, por la que se desarrollan medidas sobre la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres.

Artículo 59. Protección contra la violencia de género.

1. La víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa comunicará a la víctima las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

Dimecres, 15 de febrer de 2017

2. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la víctima.

Terminado este período, la víctima podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

3. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención a servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la víctima a la empresa a la mayor brevedad.

4. En el supuesto de la víctima que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión.

5. La víctima de violencia de género tendrá derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo en los términos establecidos en este Convenio Colectivo o conforme al acuerdo entre la empresa y la persona afectada.

6. En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo establecido en la ley 1/2004, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

Artículo 60. Prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo.

La Empresa se compromete a promover el establecimiento de las bases indispensables, necesarias y convenientes en orden a no tolerar ningún tipo de conductas o prácticas de cualquier situación de acoso.

Capítulo IX. Representación de los trabajadores.

Artículo 61. Representación.

Será ostentada por el delegado del personal, cuyo nombramiento, composición, funciones y atribuciones se ajustarán a lo previsto en las disposiciones legales vigentes en cada momento.

Artículo 62. Tablón de anuncios.

La empresa pondrá a disposición un tablón de anuncios para el personal del centro de trabajo a los efectos de anunciar en el mismo toda clase de información laboral, comunicados y propaganda de tipo sindical.

Artículo 63. Información y competencias de la Representación de los Trabajadores.

- Recibir información en aquellos asuntos del personal que afecten al conjunto de los trabajadores, o a uno o varios colectivos y que supongan variación con el régimen anteriormente existente.

- A ser informados de la propuesta de saldo y finiquito, de todos los contratos que se rescindan en la empresa.

- A estar presentes en el momento de la firma del recibo de saldo y finiquito de todos aquellos trabajadores a quienes se les rescinda el contrato de trabajo, excepción hecha de los que no lo deseen.

- A la entrega de copia básica de todos los contratos que se celebren por escrito (excepto altos cargos que solo se notificara).

- Trimestralmente la empresa informará de la previsión de celebración de nuevos contratos, con indicación de número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, así como los supuestos de subcontratación. Entendiéndose no obstante la dificultad de prever contrataciones por sustituciones y puntas de producción que existen en este servicio.

- Trimestralmente la empresa mostrará copia de los TC1 y TC2.

Dimecres, 15 de febrer de 2017

- Y en todas aquellas competencias reconocidas a los representantes de los trabajadores en la Legislación Laboral Vigente.

El/los Delegado/s de Personal, serán oídos por la Empresa:

- En el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.

Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

- Acerca de los despidos y sanciones graves y muy graves que afecten a los afiliados al sindicato.

- En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o de centro de trabajo general, y sobre todo, proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

- La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y de sus posibles consecuencias, solo cuando ello implique modificación de condiciones.

Artículo 64. Horas no computables como Licencia Sindical.

No serán computables como licencia sindical aquellas horas destinadas a todas las reuniones solicitadas por la Dirección de la Empresa, y que expresamente señale.

Además de aquellas horas empleadas en las reuniones para la negociación del convenio colectivo y aquellas que se deriven de la comisión paritaria de interpretación.

Capítulo X. Garantías sobre salud laboral.

Artículo 65. Prevención.

El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en material de seguridad e higiene.

El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

En la inspección y control de dichas medidas que sean de observación obligada por el empresario, el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo, si no se cuenta con órganos o centros especializados competentes en la materia a tenor de la legislación vigente.

El empresario está obligado a facilitar una información práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores que contrata o que cambian de lugar de trabajo.

Artículo 66. Seguridad y salud laboral.

Se reconoce la existencia del Comité de Salud Laboral paritario al objeto de adaptar la legislación vigente en esta materia con la misión de efectuar una protección eficaz en materia de salud laboral en la empresa.

Dicho Comité está formado por un representante de la empresa y uno de los trabajadores.

A petición de cualquiera de las dos partes, podrán asistir asesores, tanto de la empresa como de los sindicatos.

Cuestiones Generales.

El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de salud laboral.

El empresario está obligado a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de salud laboral a los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros, ya sea con los servicios propios, ya sea con

Dimecres, 15 de febrer de 2017

la intervención de los servicios oficiales correspondientes. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas, y estas serán dentro de la jornada de trabajo.

Los miembros del Comité de Salud Laboral, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la Legislación aplicable en la materia, requerirán al empresario por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo. En caso de no tener una respuesta eficaz por la Empresa en un plazo adecuado, se dirigirán a la Autoridad competente, ésta, si apreciase las circunstancias alegadas mediante resolución fundada, requerirá al empresario para que adopte las medidas de seguridad apropiadas o que suspenda sus actividades en la zona o local de trabajo o con el material en peligro.

También podrá ordenar con los informes técnicos precisos, la paralización inmediata del trabajo si se estima un riesgo grave de accidente.

Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión de cualquiera de los miembros del comité de salud laboral, tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual en 24 horas anulará o ratificará la paralización acordada.

En los casos de que un vehículo presente anomalías que menoscaben las garantías de seguridad, y el conductor haya comunicado a la empresa las anomalías, si esta no las hubiera subsanado, cualquier miembro del Comité de Salud Laboral o del Comité de Empresa podrá inmovilizar y dejar fuera de servicio el vehículo hasta su reparación correspondiente.

Para los primeros auxilios, en caso de accidente, la empresa dispondrá de botiquines de urgencias en los centros de trabajo y en los camiones de la empresa, debiendo ser revisados mensualmente por el personal especializado.

La empresa dispondrá en cada centro de trabajo de un cuarto-vestuario para el personal a su servicio, previsto de taquillas con separador interior para ropa de paseo y de utilización normal del servicio y banquetas, a fin de que los trabajadores puedan cambiarse de ropa con todas las garantías higiénicas.

Asimismo, se instalarán cuartos de aseo, provistos de lavabos y duchas para el uso del personal, así como de servicios higiénicos adecuados.

El Comité de Salud Laboral se reunirá de conformidad con lo establecido en la Legislación que regule la presente materia.

1. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, se aplicarán diversos aspectos relacionados con la Seguridad y Salud Laboral. En concreto, se impulsarán las siguientes acciones formativas específicas en materia de seguridad y prevención de riesgos laborales:

- Acciones formativas dirigidas al personal ocupado en la conducción de vehículos y recogida viaria.
- Acciones formativas destinadas al personal de carga y descarga de residuos.
- Acciones formativas destinadas al personal de los servicios de limpieza en general de la vía pública.
- Acciones formativas a los miembros de la representación de los trabajadores y delegados, que hasta la firma del presente Convenio no hayan recibido la formación.
- Acciones formativas a los mandos intermedios, tendientes a lograr una mayor cualificación de los mismos en esta materia.

2. Competerá a cada trabajador velar por su seguridad y su salud, así como por las demás personas afectadas, así como, el continente y contenido de la empresa, a causa de sus actos u omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y con las instrucciones de la Empresa.

A fin de conseguir dichos objetivos, los trabajadores con arreglo a su formación y a las instrucciones de la empresa, deberán:

- Utilizar correctamente las máquinas, aparatos, herramientas, substancias peligrosas, equipos de transporte y otros medios.

Butlletí Oficial de la Provincia de Barcelona

Dimecres, 15 de febrer de 2017

- Utilizar de forma correcta el equipo de protección individual que la empresa ponga a disposición de los trabajadores, y, después de su utilización, lo guardarán correctamente para evitar su deterioro.
- No poner fuera de funcionamiento, ni cambiar o desplazar arbitrariamente los correspondientes dispositivos de seguridad de las máquinas, aparatos, herramientas, instalaciones y edificios, y utilizar tales dispositivos de seguridad correctamente.
- Indicar inmediatamente a la empresa toda situación laboral que, por un motivo razonable, considere que entraña un peligro grave e inmediato para la seguridad y la salud, así como todo defecto que se haya comprobado en los sistemas de protección.
- Contribuir, junto con la empresa y su respectivo Comité de Seguridad y Salud, a que se cumplan todas las exigencias impuestas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
- Contribuir, junto con la empresa y su respectivo Comité de Seguridad y Salud, a que se garantice que el medio y las condiciones de trabajo sean seguras y no presenten riesgos para la seguridad y la salud dentro de su ámbito de actividad.
- Fomentarán acciones que eviten reducir en lo posible la emisión de ruidos y perturbaciones en el entorno de actuación, minimizando las molestias de los ciudadanos y a su medio ambiente.

Disposición transitoria primera.

El presente texto articulado cuya vigencia está comprendida desde el 01 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2019, deroga y sustituye en su totalidad todo lo regulado en el Convenio Colectivo anterior, cuya vigencia estaba comprendida desde el 01 de enero de 2013 hasta 31 de diciembre de 2015, y todos aquellos acuerdos extraconvenio que pudieran haberse suscrito con anterioridad a la vigencia del presente. No obstante, los posibles acuerdos que se puedan establecer durante la vigencia del presente Texto Articulado, tendrán la misma eficacia y se considerarán integrados en el mismo. Por otro lado, será necesario que dichos acuerdos sean registrados, homologados y publicados en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, tal y como establece la ley al efecto.

ANEXO.

TABLA SALARIAL 2016 (Incremento 1% sobre tablas salariales 2015).

Grupos	Categoría	Salario base (art. 19)	Plus penoso (art. 21)	Plus actividad (art. 21)	Plus distancia (art. 21)	Total bruto	Paga junio (art. 24)	Paga diciembre (art. 24)	Beneficios (art. 24)	Prorratio benef. mes (art. 26)
Grupo I	Encargado	1.000,00	188,66	322,95	263,73	1.775,33	1.775,33	1.775,33	1.775,33	147,94
Grupo II	Conductor de 1ª	867,92	188,66	322,95	189,70	1.569,22	1.569,22	1.569,22	1.569,22	130,77
	Maq./Conductor de 2ª	867,92	188,66	258,95	189,70	1.505,22	1.505,22	1.505,22	1.505,22	125,44
Grupo III	Peón recogida/Peón especialista	867,92	188,66	194,93	189,70	1.441,21	1.441,21	1.441,21	1.441,21	120,10
	Peón limpieza	867,92	188,66	130,59	189,70	1.376,86	1.376,86	1.376,86	1.376,86	114,74

Grupos	Categoría	Días laborables horas extras (EUR/h) (art. 27)	Domingos/festivos horas extras (EUR/h) (art. 27)
Grupo I	Encargado	15,35	18,76
Grupo II	Conductor de 1ª	14,37	17,78
	Maq./Conductor de 2ª	13,75	17,30
Grupo III	Peón recogida/Peón especialista	13,14	16,82
	Peón limpieza	12,50	16,82

Conceptos	EUR	EUR
Ayuda Escolar (art. 40)	75 (por hijo)	-
Complementos personales (art. 31)	164,19 EUR/mes (jornada completa) J.G.L.	-
Plus Carga Lateral (art. 15)	66,83 (por mes efectivamente trabajado)	2,57 EUR (por día efectivamente trabajado)
Fondo social prestamos devolución inferior 1 año (art. 44)	1.400	-
Fondo social fondo económico ayudas sociales-lentes oculares (art. 44)	861,80	-
Plus soplador (art. 22)	30 EUR/mes	-

Dimecres, 15 de febrer de 2017

Art. 39. Póliza seguro.

Muerte natural: 7.152,65 EUR.

Muerte por accidente trabajo: 13.522,77 EUR.

Invalidez parcial: 3.005,06 EUR.

Invalidez total: 15.025,30 EUR.

Art. 45. Premio permanencia por baja en la empresa.

60 años	81,14 EUR/año
61 años	78,13 EUR/año
62 años	73,15 EUR/año
63 años	75,12 EUR/año
64 años	60,10 EUR/año

ANEXO II.

Horario jueves tarde.

El personal de plantilla cuya distribución del tiempo de trabajo se extiende a la tarde del jueves para dar cobertura al servicio de limpieza de mercadillo desde las 14:00 hasta las 18:00 horas, verá modificado el horario de trabajo desde la firma del presente Convenio, pasando a ser desde las 14:00 horas hasta las 17:00 horas.

La hora sobrante se distribuirá de martes a viernes a razón de incrementar 15 minutos el horario de mañana actual, pasando de las 12:15 a las 12:30 horas, dando así cumplimiento a la jornada laboral pactada de 35 horas semanales.

La presente modificación del tiempo de trabajo trae su causa en razones organizativas y de producción al resultar excesivas las horas asignadas al servicio de mercadillo, por ello expresamente se pacta un régimen de flexibilidad (máximo una hora) entre las 16:30 y las 17:30 horas, en función del momento en que finalicen los trabajos de este servicio, y en todo caso los trabajadores deberán estar a disposición de la empresa hasta las 17:00 horas.

Personal asignado al servicio de recogida de muebles.

La empresa organizará el servicio de recogida de muebles en función de la carga de trabajo que exista en cada momento, esto es, de manera habitual se asignará un efectivo para las tareas de retirada de muebles de la vía pública, y asignará a otro empleado de apoyo cuando la carga de trabajo existente así lo aconseje.

Los trabajadores que realicen ya sea de manera habitual o puntual las tareas de retiradas serán provistos de dispositivos de protección lumbar específicos previa recomendación por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

CAP (Certificado de Aptitud Profesional).

La empresa se compromete a incluir dentro del plan formativo para el ejercicio 2.016 la impartición de cursos destinados a la renovación del Certificado de Aptitud Profesional (CAP) para aquellos trabajadores que estando en posesión del permiso de conducir exigido, realicen funciones que por puesto y categoría lo requieran.

La impartición de estos cursos se realizará preferentemente fuera de la jornada de trabajo y el tiempo destinado no tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo. Si los cursos se deben impartir durante la jornada laboral, el trabajador que opte realizarlo, deberá recuperar el tiempo destinado.

Barcelona, 25 d'octubre de 2016

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès