

Divendres, 10 de setembre de 2010

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

Generalitat de Catalunya. Departament de Treball. Serveis Territorials

RESOLUCIÓ de 3 d'agost de 2010, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Urbaser, SA (servei de neteja viària del municipi de Vilafranca del Penedès) per als anys 2009 i 2010 (codi de conveni núm. 0812761)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Urbaser, SA (servei de neteja viària del municipi de Vilafranca del Penedès), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 14 d'abril de 2010, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de reestructuració parcial del Departament de Treball; el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Urbaser, SA (servei de neteja viària del municipi de Vilafranca del Penedès) per als anys 2009 i 2010 (codi de conveni núm. 0812761) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província (BOP) de Barcelona*.

Trascripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA URBASER, SA (SERVICIO DE LIMPIEZA VIARIA DEL MUNICIPIO DE VILAFRANCA DEL PENEDÈS) PARA LOS AÑOS 2009-2010

Capítulo 1. Disposiciones generales y ámbito de aplicación

Artículo 1

Ámbito personal, funcional

El presente convenio es de aplicación a la totalidad del personal que presta o preste servicios en la empresa Urbaser, SA en el ámbito de la concesión de los servicios de limpieza viaria por el Ayuntamiento de Vilafranca del Penedès.

Artículo 2

Ámbito territorial

El personal afectado por este convenio realizará las tareas encomendadas en el municipio de Vilafranca del Penedès.

Artículo 3

Ámbito temporal

El presente Convenio estará vigente desde el 1 de enero de 2009 al 31 de diciembre de 2010.

Se entenderá prorrogado tácitamente por periodos anuales sucesivos si no se produce la oportuna denuncia dentro de los términos establecidos en el artículo 4.

Este convenio seguirá en vigor mientras no se haya firmado otro o las partes establezcan otros acuerdos.

Artículo 4

Denuncia y revisiones

La denuncia tendrá que efectuarse dentro los tres últimos meses de la fecha que finalice su vigencia, o la de alguna de sus prorrogas.

Divendres, 10 de setembre de 2010

En cuanto a la negociación podrá ser total o parcial en función de las propuestas planteadas por la parte denunciante.

Una vez denunciado, se procederá a constituir una comisión negociadora en el término de un mes desde la recepción del escrito de denuncia; la parte denunciante tendrá que aportar una propuesta concreta de los puntos y contenidos a negociar; la parte receptora ha de responder a la propuesta de negociación y, ambas partes, han de establecer un calendario o plan de negociación.

Artículo 5 Derecho supletorio

En lo no previsto por el presente Convenio colectivo, se aplicará, con carácter supletorio, lo establecido por la legislación laboral y el Convenio general del sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos en vigor.

Artículo 6 Vinculación y condiciones más ventajosas

El presente convenio forma un todo orgánico e indivisible, y, a los efectos de su aplicación práctica, será considerado globalmente y conjuntamente.

Se respetaran "ad personam", en cualquier caso, las situaciones personales consolidadas que resulten más beneficiosas que las derivadas de las estipulaciones del este Convenio, una vez examinadas en su conjunto y en cómputo anual.

Artículo 7 Comisión Paritaria

A la firma de este Convenio, se constituye la Comisión Paritaria, que estará integrada por un representante de la empresa y el delegado de personal, a parte de los asesores por cada una de las partes.

Sus funciones serán:

Interpretación auténtica del texto del convenio, de acuerdo con su aplicación práctica.

Resolución pactada de los temas o reclamaciones que se sometan a su decisión, respecto a cualquier condición establecida en el Convenio.

Arbitraje, mediación y conciliación en el tratamiento y la solución de las cuestiones y los conflictos de carácter colectivo que se sometan a su consideración.

Vigilancia del cumplimiento de lo que se ha pactado en el convenio y denuncia de su incumplimiento.

Todas las otras actividades que puedan mejorar la eficacia práctica del acuerdo o que venga establecida en su texto y cualquier otra que, en su caso, pueda ser atribuida al amparo de las disposiciones que se promulguen en un futuro.

Los miembros de la Comisión Paritaria dispondrán del tiempo suficiente para el ejercicio de sus funciones, tanto para las reuniones de negociación como para a las reuniones deliberadoras o de asesoramiento, no computándose en el crédito horario del representante de los trabajadores.

Se reunirá cada vez que lo solicite una de las partes, en un término temporal adecuado a la cuestión planteada, siempre inferior a los quince de su petición.

Capítulo 2 Condiciones de trabajo

Artículo 8 Organización del trabajo

La organización del trabajo corresponderá a la empresa no obstante esta, informará a los representantes de los trabajadores sobre los temas que preceptivamente establezcan las disposiciones legales.

Divendres, 10 de setembre de 2010

El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, teniendo que ejecutar los trabajos, operaciones o actividades que se le encomiende dentro de la general competencia de la categoría profesional que ostente.

Artículo 9 Movilidad personal

La determinación de la movilidad del personal corresponde a la facultad organizativa de la empresa, al efecto de una distribución racional de su personal, que la haga competitiva y adecuada a las necesidades a cubrir.

En las resoluciones por las cuales se acuerda trasladar a un trabajador de lugar de trabajo, se estará a lo que dispone el Estatuto de los trabajadores.

Capítulo 3 Jornada laboral y turnos de trabajo

Artículo 10 Jornada laboral y horario

Se establece una jornada laboral ordinaria semanal de 37 horas, durante la vigencia del presente Convenio colectivo, distribuida de la siguiente manera:

Turno de mañana

De lunes a viernes de 06.00 a 12.30 horas
Sábado de 06.00 a 10.30 horas

Turno de tarde

De lunes a viernes de 13.00 a 19.30 horas
Sábado de 15.00 a 19.30 horas

En general el personal prestará su servicio en régimen de jornada continuada. No obstante, por necesidades del servicio, la empresa podrá optar por establecer turnos rotativos por meses entre la plantilla.

Se reconoce al personal afectado de este convenio, la facultad de disponer de una pausa en la jornada de trabajo de 30 minutos, computables como de trabajo efectivo.

Artículo 11 Turnos y descanso semanal

Para poder desarrollar el trabajo ha realizar, habrá la plantilla suficiente para realizarlo en los términos pactados.

En cualquier caso los trabajadores afectados por este Convenio, tendrán derecho al descanso semanal de conformidad con lo establecido en la legislación laboral.

Artículo 12 Calendario laboral

El calendario laboral es el instrumento técnico a través del cual se distribuye la jornada y se establecen los horarios (diario y semanal) de todo el personal.

El calendario laboral anual de aplicación a cada colectivo tendrá que ser negociado por la Comisión Paritaria anualmente, y será expuesto en los tablones de anuncios en el mes de enero y comprenderá:

- el horario de trabajo en régimen partido, continuo o de turnos, la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales o entre jornadas y otros días inhábiles, sin superar en ningún caso la jornada laboral en computo anual pactada.

Divendres, 10 de setembre de 2010

Capítol 4

Clasificación profesional

Artículo 13

Clasificación profesional

1. La clasificación profesional tiene por objeto la determinación, ordenación y definición de las diferentes categorías profesionales que puedan ser asignadas a los trabajadores de acuerdo con las labores y funciones que efectivamente desarrollen. Los representantes de los trabajadores podrán participar en la elaboración de la Relación de puestos de trabajo, plantilla orgánica y régimen de retribuciones.

En materia de clasificación profesional habrá de atenerse a lo que dispone el artículo 22 del Estatuto de los trabajadores y lo pactado en este convenio y al convenio nacional del sector.

2. Se establecen los grupos y categorías profesionales siguientes:

1. Técnicos/Administrativos

1.1 Grupo de mandos intermedios

- Encargado
- Auxiliar técnico
- Auxiliar administrativo

2. Grupo de operarios

- Conductor
- Conductor barredora (maquinista)
- Peón

Encargado:

A las órdenes de un jefe de servicio y/o encargado general, tiene a su cargo capataces y personal operario generalmente sin calificar, 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.

Conductor:

En posesión del carné de conducir tipo "C" y realice sus trabajos con camiones de MMA superior a 3.500 kg. Tendrá los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de operaciones, 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, asimismo se responsabilizará de la limpieza del vehículo.

Maquinista:

En posesión del carné de conducir adecuado al tipo de vehículo que se asigne. Tendrá los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de operaciones, 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, asimismo se responsabilizará de la limpieza del vehículo.

Peón:

Trabajadores encargados de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo

Divendres, 10 de setembre de 2010

Capítol 5

Vacaciones, licencias y permisos

Artículo 14

Vacaciones

Todo el personal disfrutará de 31 días de vacaciones por cada año completo de servicio activo o de los días que en proporción le correspondan, si el tiempo trabajado es menor.

Las vacaciones se regularan por los siguientes criterios:

Como norma general las vacaciones deberán ser disfrutadas ininterrumpidamente. Sin embargo de modo especial, podrán fraccionarse cuando lo exigiesen las necesidades de los servicios o la causa que fundamente la petición del fraccionamiento por parte del trabajador estuviese suficientemente justificada, pero, en ambos casos, dicho fraccionamiento no podrá ser superior a dos periodos.

El calendario de las vacaciones, se planificará y se acordará antes del inicio del ejercicio del que se trate.

Las vacaciones se devengarán por año natural y se disfrutarán antes del 31 de diciembre de cada año.

Para evitar posibles discriminaciones entre los trabajadores en el momento de asignar y disfrutar del periodo vacacional que les corresponda, se establece el presente sistema regulador, para la totalidad de la plantilla:

1. El calendario de vacaciones se estructurará por separado en función del tipo y área de trabajo (producción mantenimiento, etc.). Así mismo, deberá estar en disposición del personal como mínimo tres meses antes de iniciar las vacaciones.
2. Se procederá al sistema rotativo de asignación, calificándose mediante turnos (A, B, C, D etc.) por lo que, si un trabajador en el año 2008 ha quedado asignado su periodo de vacaciones al turno A, el año 2009, le corresponderá el turno B; realizándose las correspondientes rotaciones en diferentes periodos con el resto de sus compañeros del departamento o área afectada.
3. Una vez cumplimentada la planificación de las vacaciones de la totalidad de la plantilla, ésta, quedará inalterada. Los listados y/o impresos que se utilicen, se procederá a comunicar, mediante copia del listado, al representante de los trabajadores, para que pueda realizar las observaciones que estimen oportunas. Realizado este trámite, los trabajadores afectados, deberán dar su conformidad mediante firma, considerándose en ese acto haber tenido conocimiento expreso y aceptación.
4. Como norma general, no se permitirá permutar las vacaciones y las fechas asignadas con otros compañeros del mismo servicio. En caso de necesidad y previa autorización expresa por parte de la Dirección, será posible, en estos casos excepcionales, cambiar las fechas, pero en ningún caso, dicho cambio, no alterará el orden y/o turno inicial ni el periodo asignado y preestablecido para cada trabajador en años sucesivos.
5. Las posibles peticiones para modificar las fechas vacacionales o el intercambio de las mismas, se utilizará el modelo normalizado, solicitando dicho cambio a su responsable inmediato.
6. Una de las copias firmadas por la totalidad de los trabajadores del listado general, será colocada, cada año, en el tablón de anuncios e informaciones.
7. Cualquier posible anomalía que surja en el establecimiento y planificación o asignación de las vacaciones, será tratada por la Dirección, conjuntamente con los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 15

Licencias y 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:

- 15 días naturales por matrimonio.

Divendres, 10 de setembre de 2010

- 15 días naturales cuando se acredite la formación de pareja estable (en este caso dentro de un año del hecho), siempre que el hecho causante tenga lugar después de la entrada en vigor del convenio colectivo.
- 2 días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- 1 día por traslado de domicilio habitual.
- Por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal: el tiempo necesario para cumplirlo, con la debida justificación.
- Permisos especiales retribuidos por ausencias justificadas por visita médica: En el caso de que el trabajador o familiar de éste hasta 2º grado de consanguinidad, requiera asistencia a consulta médica del facultativo de medicina general y/o especialistas de la seguridad social, dispondrá de hasta 8 horas al año, cuando, coincidiendo el horario de consulta con el trabajo, se justifique debidamente.
- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo natural o adoptado menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. No obstante, 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.
- Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo el tiempo necesario para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.
- Los trabajadores afectados por el presente Convenio colectivo disfrutarán un día de permiso retribuido por asuntos propios. A partir del año 2010, disfrutarán de un día más. Estos días estarán condicionados a las necesidades del servicio, por lo que, se estará a lo que indique el responsable del servicio y será solicitado con una antelación de 15 días.

Todo lo contemplado en citado artículo, así como los diferentes permisos retribuidos reflejados en el mismo, quedarán encuadrados las parejas de hecho, según el código civil vigente.

Artículo 16

Licencias y permisos no retribuidos

1. El personal amparado bajo este convenio, con una antigüedad mínima de dos años, tendrá la posibilidad de solicitar y disponer, siempre y cuando la organización del trabajo lo permita, de licencias no retribuidas de duración acumulada de las cuales no podrá superar un máximo de dos meses cada dos años, manteniéndose todas las condiciones del puesto de trabajo. Estas licencias se tendrán que solicitar con un mínimo de un mes de antelación.
2. Por atender un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad o personas con les que se conviva, en casos de enfermedades graves, se puede conceder una licencia de hasta 3 meses, prorrogables excepcionalmente hasta tres meses más, manteniéndose todas las condiciones del puesto de trabajo.
3. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 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.
4. El personal con contrato indefinido, amparado bajo este convenio, tendrá la posibilidad de disponer de licencias no retribuidas de duración máxima de 6 meses, manteniéndose todas las condiciones del puesto de trabajo, por atender un hijo natural o adoptado menor a los tres años de edad, propio o de la pareja estable. Estas licencias se tendrán que solicitar como mínimo con un mes de antelación. Un nuevo hijo podría iniciar un nuevo período. En caso de trabajar ambos miembros de la pareja, solo se concederá a uno de los dos.

Artículo 17

Excedencia

1. El personal amparado bajo este convenio, podrá solicitar excedencia voluntaria cuando tenga contrato indefinido de acuerdo con lo que prevé el artículo 46 del Estatuto de los trabajadores.

Capítol 6 Disposicions econòmiques

Artículo 18 Estructura salarial

1. Sueldo base: corresponde al índice de proporcionalidad asignado a cada categoría profesional.
2. Antigüedad: consistente en una cantidad igual para cada categoría profesional según: tres bienios y posteriores quinquenios según se indica en las tablas salariales adjuntas. Con este complemento se entiende que se paga la fidelidad de los trabajadores/as, así como su mejora en el conocimiento de la labor a realizar.
3. Retribuciones complementarias:
 - 3.1 Complemento de calidad: destinado a retribuir el especial rendimiento, actividad, interés e iniciativa del personal en su labor habitual.
 - 3.2 Complemento de plus de actividad: destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo atendiendo la especial actividad que se realiza en la vía pública.
 - 3.3 Complemento "ad personam": destinado a compensar garantías personales de los trabajadores según la categoría profesional.
 - 3.4. Complemento de plus soplador: para aquellos trabajadores con la categoría de Peón que durante el período que es preciso la utilización del equipo denominado "soplador", percibirán un plus por día efectivamente trabajado.

Artículo 19. Pagas extraordinarias

A todo el personal se le abonaran tres pagas extraordinarias equivalentes a los periodos y cuantías que se reseñan a continuación:

Paga extraordinaria de verano: Equivalente a 30 días de salario base más la antigüedad. Se abonará el decimoquinto día del mes de junio de cada anualidad. Se devengará en el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 30 de junio de cada anualidad.

Será igual al salario bruto real mensual, la paga estará equilibrada al precio correspondiente al "Total Bruto real mes".

Ejemplo: Salario total mes peón: (x Euros + Antigüedad)

Paga extraordinaria de Navidad: Equivalente a 30 días de salario base más la antigüedad. Será abonada el decimoquinto día del mes de diciembre de cada anualidad. Se devengará en el periodo comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre de cada año.

Será igual al salario bruto real mensual. En este año la paga extra estará equilibrada al precio correspondiente al "Total Bruto real mes".

Ejemplo: Salario total mes peón: (x Euros + Antigüedad)

Paga extraordinaria de beneficios: Se abonará el decimoquinto día del mes de marzo de cada anualidad. Se devengará en el periodo comprendido entre el 1 de abril al 31 de marzo de cada año.

La paga extraordinario de beneficios equivale a 30 días de salario bruto real mes más la antigüedad. Es decir, la paga extra estará equilibrada al precio correspondiente al "total bruto real mes".

Ejemplo: Salario total mes peón: (x Euros + Antigüedad)

Paga de septiembre: Se abonará dicha paga con el valor lineal de 100€ brutos, para todas las categorías que se contemplen en la tabla salarial. Será abonada junto con la nómina del mes de septiembre. El devengo de la citada paga extra quedará establecido entre el 1 de septiembre del año anterior al 31 de agosto del año en curso, por tiempo efectivamente trabajado. El período vacacional, será considerado tiempo efectivo de trabajo.

Divendres, 10 de setembre de 2010

Artículo 20

Trabajo en domingos y festivos

Teniendo en cuenta el carácter público del servicio que presta, será necesario establecer equipos de trabajo para cubrir el servicio en las referidas jornadas.

Todo el personal que trabaje en domingos o festivos intersemanales incluida la fiesta mayor del municipio que no le corresponda trabajar como jornada ordinaria según su calendario laboral, percibirá una compensación económica en función de la tabla anexa.

Artículo 21

Trabajo extraordinario

Se establece el criterio de limitar al mínimo posible estos tipos de trabajo y en cualquier caso no tendrán que ser frecuentes ni habituales. Su realización será en situaciones excepcionales y justificadas dado el carácter público del servicio que se presta.

Las horas extraordinarias o trabajos efectuados fuera de la jornada habitual, previamente autorizados, se compensaran económicamente según la tabla anexa, a petición del/la interesado/a se podrán compensar por tiempo de descanso ordinario.

En las dos jornadas establecidas oficialmente como fiesta local (Fiesta Mayor) del municipio de Vilafranca del Penedès, el importe de las horas extras queda establecido en la tabla salarial anexa bajo el epígrafe "Plus Fiesta Mayor".

El delegado de personal será informado trimestralmente de los trabajos extraordinarios efectuados por el personal.

Artículo 22

Prima de absentismo

Durante la vigencia del presente Convenio colectivo y con el fin de compensar la no existencia de ausencias y faltas injustificadas al puesto de trabajo, tendrán derecho a una paga especial todos aquellos trabajadores cuyo cómputo anual natural de ausencias al trabajo no supere los 7 días naturales y su contrato laboral comprenda, como mínimo, un año natural continuado.

Se considerarán horas de absentismo a efectos del abono de la citada prima todas las ausencias del puesto de trabajo en horario normal, estén o no justificadas, a excepción de los permisos, licencias, horas legales utilizadas por los delegados de personal, las votaciones de elecciones sindicales u otro tipo de elecciones de carácter oficial, las revisiones periódicas y las bajas por accidente laboral.

El pago de esta prima se abonará por año vencido del siguiente año en la hoja de salarios del mes de febrero.

Capítulo 7

Modalidades de acceso, selección, provisión de plazas. Promoción

Artículo 23

Provisión de plazas vacantes

La empresa dará publicidad en el tablón de anuncios, de las plazas que se vayan a proponer con antelación suficiente.

Artículo 24

Promoción interna

Las plazas, vacantes y las de nueva creación, cuando sea posible, se cubrirán por el sistema de promoción interna. Podrán tener acceso los trabajadores de cualquier grupo y categoría siempre que reúnan las condiciones que se requieran.

Divendres, 10 de setembre de 2010

Artículo 25 Libre acceso

Las vacantes que no se cubran por el sistema de promoción interna serán proveídas por personal de nuevo ingreso. Tendrán preferencia en esta modalidad los trabajadores de la bolsa de trabajo, que se mantendrá entre el personal que haya hecho, haga o quiera hacer suplencias o trabajo a tiempo definido.

Artículo 26 Reingreso de excedentes voluntarios

Los trabajadores en excedencia que pidan su reingreso en el plazo legalmente previsto tendrán preferencia en el momento de ocupar una vacante de igual o similar categoría, entre las que haya en aquel momento.

Capítulo 8 Seguridad, higiene y salud laboral

Artículo 27 Comisión de Seguridad, Higiene y Salud laboral

En las materias que afecten la seguridad, higiene y salud laboral, se aplicaran las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y otras disposiciones concordantes. Se asumirán las directrices de la legislación de la UE en esta materia.

La Comisión de Seguridad, Higiene y Salud laboral desarrollará, en aplicación de la Ley 31/1995, todas sus competencias de estudio, análisis y propuestas relativas a:

- Seguridad: espacio de trabajo, esfuerzos físicos y mentales, medios de trabajo.
Higiene: vestuarios y servicios sanitarios, ruidos, ventilación, iluminación, temperatura y humedad, espacio físico de trabajo.

Sanidad: revisiones médicas y otras afines.

- La Comisión podrá proponer a la empresa la paralización de obra, sección, taller o dependencia cuando estime que hay posibilidades de riesgo para la salud de los trabajadores.

- Al personal se le practicará reconocimientos médicos con carácter periódico, gratuito y confidencial. Esta revisión médica será anual. La Comisión de Seguridad, Higiene y Salud laboral establecerá el sistema de realización de las revisiones.

- Si se justificase mediante informe médico, que el puesto de trabajo o actividad perjudica o puede perjudicar a un determinado trabajador, este, será trasladado, siempre que sea posible a otro destino de la misma categoría y especialidad, y si no fuese posible, de acuerdo con el interesado, a un puesto de trabajo de inferior categoría, conservando las mismas retribuciones.

- La empresa proveerá la administración de vacunas antitetánica, hepatitis B y gripal, etc. a petición de cualquier trabajador.

Artículo 28 Ropa de trabajo

La empresa está obligada a facilitar los medios y ropa necesarios para el desarrollo del trabajo. Las características de la ropa de trabajo serán las más adecuadas según las necesidades de cada labor, y las aprobará la Comisión de Seguridad, Higiene y Salud Laboral en cantidad y período de suministro, de momento y mientras no se especifique nada más se entregará a todo el personal la siguiente uniformidad:

Ropa de invierno: 1 par de botas; 2 pantalones de invierno; 2 camisa de manga larga; 2 jersey; 1 anorak cada dos años

Ropa de verano: 1 par de zapatos, 2 pantalones de verano, 1 gorra y 2 polos.

Divendres, 10 de setembre de 2010

La empresa substituirá aquellos elementos de la uniformidad cuando se aprecie de forma objetiva su deterioro o desgaste que impida un uso correcto.

Artículo 29 Botiquín

En la nave y en cada vehículo habrá un botiquín de urgencias en condiciones. Su responsable y mantenedor será el encargado y en el vehículo los conductores del mismo.

Capítulo 9 Prestaciones sociales

Artículo 30 Indemnización por muerte o invalidez derivadas de accidente laboral

La empresa suscribirá una póliza con una compañía de seguros que asegure a los trabajadores o a sus herederos legítimos, según cuantía de las tablas salariales adjunta una indemnización en caso de muerte o invalidez derivadas de accidente laboral.

Artículo 31 Asistencia jurídica

La empresa, en caso de entenderlo así, podrá facilitar el asesoramiento y defensa jurídica del personal, en el supuesto de conflicto derivado de su tarea y dentro de su jornada laboral, mediante los profesionales que ella misma designe según las circunstancias concretas que concurran.

Artículo 32 Conducción de vehículos

En el supuesto que al conductor, realizando su labor con el vehículo de la empresa, le fuese retirado el carné de conducir por una causa no negligente grave, en caso de entenderlo así la empresa, se le podrá encomendar otra labor y conservando las condiciones económicas correspondientes a la categoría que tenía habitualmente.

Artículo 33 Formación profesional

La empresa asegurará a su personal, una formación continuada, mediante la realización de cursos de especialización y perfeccionamiento adecuados a las exigencias de los servicios.

Con esta finalidad se constituirá una comisión específica de formación, con carácter paritario, que participará en la elaboración y en el seguimiento de la aplicación de las programaciones formativas que se realicen a lo largo del año.

Artículo 34 Accidentes laborales, hospitalización o intervención quirúrgica

En caso de situación de incapacidad temporal (IT) por accidente o enfermedad profesional que implique la hospitalización o intervención quirúrgica de un trabajador, la empresa abonará un complemento que garantice el 100% de los conceptos salariales brutos pactados y realmente percibidos en el momento de la baja.

Artículo 35 Fondo social

Se establece un fondo social según cuantía que figura en la tabla salarial anexa, con cargo a la empresa, destinado a cubrir las necesidades más urgentes del personal, que escapen a toda solución con medios ordinarios (no cubiertos por Mutualidades y/o Seguridad Social) y supongan trastornos en la economía familiar del interesado/a, la gestión del fondo social lo realizará la Comisión Paritaria.

La ayuda del fondo social servirá para compensar los gastos ocasionados por la adquisición de gafas ópticas, audífonos y ortodoncia y se dedicará un porcentaje del valor de costo según Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria, establecerá el redactado de un Reglamento que contemple la gestión del Fondo Social.

Divendres, 10 de setembre de 2010

Artículo 36 Ayuda escolar

Para aquellos trabajadores cuya antigüedad sea superior a un año y que tengan hijos en una edad comprendida entre 0 y 16 años, y que se encuentren, éstos, matriculados en un centro educativo homologado, se establece un plus denominado "ayuda escolar" que comprenderá el abono de la cuantía establecida para tal concepto en la tabla salarial anexa, en un solo pago y en el mes de octubre de cada año, que se encuentre en las características del párrafo anterior.

El derecho al precitado pago, supondrá que el trabajador, durante el mes de septiembre de cada año, presente a la empresa de forma fehaciente los documentos que acrediten ser beneficiario del referido plus escolar - certificado de matrícula del centro educativo el hijo/s a su cargo y el libro de familia.

Capítulo 10 Garantías sindicales

Artículo 37 Derechos y facultades del delegado de personal

El delegado de personal tendrá las siguientes garantías y facultades:

Dispondrá individualmente de las horas mensuales que estable la legislación para al desarrollo de sus funciones

Para cualquier acto de representación sindical el delegado de personal está obligado a comunicar su ausencia con 48 horas de anticipación a la empresa, excepto en los casos de urgencia.

No se computarán, a efectos de las horas mensuales, cuando sean por reuniones convocadas a instancia de la empresa (Fondo Social, Salud Laboral, Comisión Paritaria, Negociación de Convenio, Comisión de Formación, etc.).

Con respecto al resto de derechos y deberes de los representantes legales de los trabajadores, se aplicará lo que disponga la legislación vigente y otras normas legalmente aplicables (Estatuto de los trabajadores, LOLS, Convenio estatal, etc.).

Anexo Tablas salariales

C: categoría; SB: salario base; PC: plus convenio; PA: plus actividad; PT: plus tpte.; PV: paga verano; PN: paga Navidad; PM: paga marzo; PS: paga septiembre; SM: salario mes; SA: salario año.

Tabla salarial 2009 (coeficiente: 1,020)

C	SB	PC	PA	PT	PV
Encargado	599,34	528,95	24,67	57,00	1.152,97
Conductor	599,34	486,58	23,06	54,90	1.108,98
Conductor barredora	599,34	387,01	22,02	49,90	1.008,37
Peón	599,34	279,72	20,81	44,60	899,87
Auxiliar técnico	599,34	351,20	21,07	48,10	971,61
Total	12	12	12	12	1

C	PN	PM	PS	SM	SA
Encargado	1.152,97	1.152,97	100,00	1.209,97	18.078,51
Conductor	1.108,98	1.108,98	100,00	1.163,88	17.393,57
Conductor barredora	1.008,37	1.008,37	100,00	1.058,27	15.824,38
Peón	899,87	899,87	100,00	944,47	14.133,32
Auxiliar técnico	971,61	971,61	100,00	1.019,71	15.251,37
Total	1	1	1		

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 10 de setembre de 2010

Tabla salarial 2010 (coeficiente: 1,030)

C	SB	PC	PA	PT	PV
Encargado	617,32	544,82	25,41	104,10	1.187,56
Conductor	617,32	501,18	23,75	100,30	1.142,25
Conductor barredora	617,32	398,62	22,68	91,20	1.038,62
Peón	617,32	288,12	21,43	81,50	926,87
Auxiliar técnico	617,32	361,73	21,71	87,90	1.000,76
Total	12	12	12	12	1

C	PN	PM	PS	SM	SA
Encargado	1.187,56	1.187,56	100,00	1.291,66	19.162,54
Conductor	1.142,25	1.142,25	100,00	1.242,55	18.437,42
Conductor barredora	1.038,62	1.038,62	100,00	1.129,82	16.773,75
Peón	926,87	926,87	100,00	1.008,37	14.981,06
Auxiliar técnico	1.000,76	1.000,76	100,00	1.088,66	16.166,19
Total	1	1	1		

Antigüedad

Tres bienios: 29,93 (2009); 30,82 (2010).

Quinquenios: 46,27 (2009); 47,66 (2010).

Plus soplador (por jornada efectiva trabajada): 0,94 (2009); 0,97 (2010)

Trabajos extraordinarios (domingos y festivos)

Plus normal: 10,01 (2009); 10,31 (2010).

Plus domingo: 11,25 (2009); 11,59 (2010)

Plus festivo: 16,26 (2009); 16,75 (2010)

Plus fiesta mayor: 25,50 (2009); 26,27 (2010)

Prima absentismo: 175,60 (2009); 180,87 (2010).

Indemnización por muerte/invalidez derivada de AT: 11.272,51 (un mes después de la firma del convenio)

Fondo social: 2.674,66 (2010)

Plus escolar (por hijo, abono en octubre): 66,31 (2010)

Barcelona, 3 d'agost de 2010

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Raquel Calveras Augé