

Dimarts, 26 de juliol de 2011

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA**Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials**

RESOLUCIÓ de 7 de juny de 2011, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa PRESEC, SA (Prestació de Serveis al Ciutadà, SA) per als anys 2010-2013 (codi de conveni núm. 0805062)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa PRESEC, SA (Prestació de Serveis al Ciutadà, SA), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 18 de maig de 2011, 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 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 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 PRESEC, SA (Prestació de Serveis al Ciutadà, SA) per als anys 2010-2013 (codi de conveni núm. 0805062) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona.

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

CASTELLANO

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA PRESEC, SA (PRESTACIÓ DE SERVEIS AL CIUTADÀ, SA) PER ALS ANYS 2010-2013.

Preámbulo

El presente Convenio colectivo para el personal de la empresa Prestació de Serveis al Ciutadà, SA, ha sido negociado por los representantes sindicales de CCOO, UGT y CGT con la Dirección de PRESEC, SA de conformidad con lo establecido en el artículo 87.1 del Estatuto de los trabajadores.

En su calidad de acuerdo libremente adoptado entre los representantes de los trabajadores y la Dirección de PRESEC, SA, nace con vocación no sólo de articular las relaciones recíprocas de ambas partes, sus derechos y deberes con eficacia jurídica vinculante, sino de habilitar un marco estable y seguro para las relaciones laborales.

En consecuencia, en él residen y se desarrollan los pactos alcanzados sobre las condiciones de trabajo de los empleados de PRESEC, SA, poniendo de manifiesto la voluntad firme de tener en la empresa un marco de relaciones laborales eficaz, justo, equitativo y flexible.

Tanto la negociación como el contenido material del presente Convenio se han inspirado en los siguientes principios que son fuente esencial para su correcta aplicación e interpretación: principio de buena fe, principio de autonomía de la voluntad de las partes, principio de no discriminación y principio de dialogo social.

Las partes firmantes manifiestan su voluntad de seguir dialogando para adecuar las condiciones profesionales y laborales a la realidad actual. Que duda cabe que existen intereses coincidentes para poner en valor en la empresa los principios de eficiencia, eficacia y economía, transformando estos principios en mejoras de productividad, descensos del absentismo laboral y mejor aprovechamiento de los recursos existentes.

Es de significar que el acuerdo alcanzado garantiza la estabilidad en el empleo a los trabajadores y trabajadoras de la empresa, prevé jubilaciones anticipadas voluntarias, regula un nuevo marco para la selección de personal, modifica el régimen de descanso y festivos de algunos colectivos y pacta la elaboración de un plan de igualdad, en definitiva, aspectos que con toda seguridad satisfacen a las partes firmantes.

Dimarts, 26 de juliol de 2011

En razón a lo expuesto ambas partes se reconocen legitimidad para la firma del presente convenio y en consecuencia acuerdan:

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1

Objeto

El presente Convenio colectivo tiene por objeto regular las condiciones de trabajo de la empresa Prestació de Serveis al Ciutadà, SA (en adelante PRESEC), y obliga tanto a los trabajadores y trabajadoras incluidos en su ámbito personal como a la dirección de la empresa.

Artículo 2

Ámbito de aplicación personal

La aplicación de las condiciones laborales y económicas que se pactan en este Convenio afectarán a todo el personal de PRESEC, excepto:

- A los miembros del Consejo de Administración y, en general, los que fueran excluidos en virtud de precepto o disposición obligatoria.
- Quienes, por ejercer funciones de dirección, coordinación u ordenación ocupen puestos de especial confianza o responsabilidad, se regirán por lo pactado en el presente Convenio, pudiendo, en todo caso, regir algunos apartados de su relación laboral mediante acuerdo individual excluido del presente Convenio.

Artículo 3

Ámbito temporal

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma, extendiéndose su vigencia desde el día 1 de enero de 2010 hasta 31 de diciembre de 2013. No obstante lo anterior, las condiciones pactadas tendrán retroactividad al 1 de enero de 2010, salvo que en el articulado concreto se disponga lo contrario.

Artículo 4

Denuncia del Convenio

El presente Convenio quedará tácitamente prorrogado por años naturales al finalizar el período de vigencia previsto en el artículo anterior si no mediara denuncia expresa de una u otra parte. En caso de producirse, ésta deberá ejercitarse con una antelación no inferior a un mes respecto a la fecha de vencimiento del período de vigencia inicial o de cualquiera de sus prórrogas. Si el Convenio fuera denunciado, éste continuará aplicándose íntegramente hasta que se alcance un nuevo acuerdo.

Artículo 5

Compensación y absorción

Todas aquellas condiciones económicas pactadas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, absorberán o compensarán hasta donde alcance los aumentos de cualquier orden o bajo cualquier denominación que en el futuro las Autoridades Administrativas acuerden así como cuantas otras se hubieran venido disfrutando con anterioridad.

No obstante quedarán fuera del alcance de la compensación o absorción los conceptos percibidos como garantía "ad personam", así como otras percepciones que se perciban individualmente como fruto de la aplicación de lo preceptuado en el Art. 2, apartado segundo del presente pacto.

En caso de fijarse por disposiciones legales, durante la vigencia de este Convenio, condiciones económicas superiores en su conjunto y en cómputo anual a las aquí pactadas, serán de aplicación aquéllas manteniéndose en vigor el contenido normativo.

Artículo 6

Vinculación a la totalidad

El conjunto de derechos y obligaciones pactados en el presente Convenio colectivo constituye un todo indivisible y, por consiguiente, si las autoridades competentes, en el ejercicio de las facultades que le son propias, anularan alguna de las condiciones establecidas, el convenio quedará invalidado en su totalidad.

Dimarts, 26 de juliol de 2011

Artículo 7

Exclusión de otros convenios y derecho supletorio

El presente Convenio colectivo anula, deroga y sustituye todos los acuerdos, pactos y convenios concertados anteriormente entre la Dirección y los representantes de los trabajadores y trabajadoras. Durante su vigencia no será aplicable en PRESEC ningún otro convenio que, cualquiera que sea su ámbito, pudiera afectar o referirse a las actividades o trabajos desarrollados por la empresa.

En todo lo no previsto en este Convenio, será de aplicación el Estatuto de los trabajadores y cuantas demás normas legales y reglamentarias regulen las respectivas materias.

Artículo 8

Comisión Paritaria

Se crea una Comisión Paritaria que estará compuesta por 6 miembros, 3 en representación de la Dirección y tres miembros del Comité de Empresa. Ambas partes podrán valerse de un asesor con voz pero sin derecho a voto.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria serán adoptados por unanimidad y vincularán a ambas partes. En caso de interpretación del Convenio colectivo, el acuerdo adoptado tendrá idéntica eficacia que la norma, artículo o aspecto que haya sido interpretado. En caso de desacuerdo, los interesados quedarán facultados para emprender las acciones que procedieran en Derecho.

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del Convenio colectivo.
- Interpretación de preceptos del Convenio colectivo.
- Conciliación en conflictos de carácter colectivo o individual que supongan la interpretación y aplicación de lo pactado en Convenio colectivo.
- Análisis de las causas del absentismo en la empresa y proposición de aquellas medidas que se consideren más adecuadas para mantener el absentismo en niveles aceptables.
- Cuantas funciones tiendan a una mayor eficacia del presente pacto o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos.

Las reuniones de la Comisión Paritaria tendrán carácter mensual y se celebrarán durante la primera quincena de cada mes (salvo urgencia). La convocatoria se realizará mediante escrito (orden del día) en el que se expondrán los asuntos a debatir. Se levantará acta de los temas tratados así como de los acuerdos alcanzados y se fijará fecha para la respuesta de aquellos aspectos tratados que no haya sido posible resolver durante la reunión cuando una de las partes así lo requiera.

Artículo 9

Facultades de organización

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa, todo ello según lo establecido en el Estatuto de los trabajadores. Ésta podrá determinar, modificar o suprimir los trabajos, adoptar nuevos métodos y servicios, establecer puestos de trabajo y ordenar éstos a las necesidades de la empresa en todo momento.

Son facultades de la Dirección, entre otras, las siguientes:

- La determinación y exigencia de los rendimientos mínimos.
- La adjudicación de tareas, horarios y turnos en cada momento.
- La elección de los medios de trabajo.
- La fijación de normas de trabajo que garanticen la regularidad y continuidad del mismo.
- El establecimiento de planes de formación, la elaboración de los programas y manuales correspondientes, así como el desarrollo e impartición de los cursos.

Dimarts, 26 de juliol de 2011

- Determinar la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos: uniformidad, relaciones con clientes, proveedores, procedimientos, etc.

- Determinar los puestos de trabajo necesarios para llevar a cabo los fines, amortizar los innecesarios y establecer los requisitos exigibles para la provisión de los puestos de trabajo.

Las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo se tramitarán de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los trabajadores.

Artículo 10

Contratos de trabajo temporales

Durante la duración del presente Convenio se aplicará a la contratación temporal la ley vigente en cada momento.

La Dirección de la empresa procurará en todo momento que las contrataciones laborales se realicen directamente por la empresa, evitando intermediarios privados (empresas de trabajo temporal).

En todo caso y, siempre que sea posible, se acudirá a la contratación laboral eventual con el objeto de minimizar la realización de horas extraordinarias.

De igual forma y cuando por la organización de los servicios sea viable, se procederá a utilizar contratos laborales a tiempo parcial con el fin de repartir el empleo existente entre un mayor número de personas.

Capítulo II

Prestación del trabajo

Artículo 11

Diligencia en la prestación del trabajo

El personal está obligado a ejecutar diligentemente cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su categoría y competencia profesional. Si observara entorpecimiento para ejercer su trabajo, falta o defecto en el material o en los instrumentos y equipos, estará obligado a dar inmediatamente cuenta a sus superiores o a la dirección de la empresa.

Artículo 12

Útiles y herramientas de trabajo

El personal cuidará de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y maquinaria que se le confíe para el desarrollo de su trabajo; estará obligado a mantenerlo en perfecto estado de conservación y limpieza y será responsable de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan por culpa o negligencia, tanto en aquellos como en los locales, dependencias, instalaciones, etc., en el que se desempeñen sus actividades. Queda prohibido el uso de las instalaciones, herramientas, útiles, equipos, vestuario, máquinas y productos de limpieza para uso propio tanto dentro como fuera de la jornada laboral.

Quienes tengan asignado un vehículo de la empresa para el desarrollo de sus tareas velarán por el mantenimiento, entretenimiento y limpieza del mismo. Asimismo, durante el desarrollo del trabajo cuidarán de la custodia del vehículo así como de mercancías y herramientas. Comunicarán a la dirección, antes de 24 horas, las denuncias de circulación así como los accidentes de tráfico. En caso de advertir anomalías en el funcionamiento del vehículo, deberán ponerlo en conocimiento del taller mecánico en el momento que se adviertan dichas anomalías.

Queda expresamente prohibido el uso de radios o análogos durante la jornada de trabajo a excepción de la emisora o el teléfono móvil de la empresa. En el caso de las personas que tengan asignado un vehículo, los recursos provistos por la empresa se adaptarán a las normativas vigentes en cada momento.

Cuando se cause baja en la empresa se deberá devolver las herramientas, vestuario, equipos de protección personal y demás útiles facilitados; en caso contrario se detraerá de la liquidación el valor de los mismos.

Artículo 13

Competencia desleal

El personal no podrá realizar actividades que constituyan competencia con la empresa para la que presta sus servicios, trabajando por cuenta propia o de terceros en idéntica actividad a la que desempeña en su trabajo, salvo cuando medie autorización escrita de la empresa o trabaje a jornada parcial.

Dimarts, 26 de juliol de 2011

Capítol III

Inicio y desarrollo de la relación laboral

Artículo 14

Ingresos, selección de personal, promociones y ascensos

La admisión de personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones legales vigentes en cada momento, lo regulado en el presente acuerdo y, en ningún caso, antes de que el candidato o candidata haya cumplido los dieciséis años de edad. No obstante, para el acceso a las secciones siguientes, se deberá tener cumplidos dieciocho años:

- Trabajos nocturnos de cualquier sección.
- Recogida de basuras y limpieza viaria.
- Obras Públicas y mantenimiento.
- Otros que la legislación sobre prevención de riesgos laborales determine.

La Dirección comunicará las ofertas de empleo al Comité de empresa y dará la suficiente publicidad de las mismas en los tablones de anuncios del centro de trabajo y en los servicios oficiales de colocación pertinentes (SOC, CSE, etc.). En caso de estimarlo necesario se podrá recurrir a otros medios externos para dar a conocer las ofertas de empleo.

Cuando exista urgente necesidad (suplencias de personal en incapacidad temporal, cobertura provisional de bajas voluntarias, imprevistos y otras circunstancias análogas), la empresa no estará sujeta a los trámites señalados en el párrafo anterior.

En el caso de que las ofertas de empleo no pudieran ser cubiertas con personal de plantilla, tendrán preferencia para cubrir las, aquellas personas que hayan estado vinculadas a la empresa por contrataciones anteriores siempre que no hubieran causado baja por despido disciplinario o incomparecencia y reúnan los requisitos profesionales y personales para desempeñar el puesto a cubrir y siempre y cuando se inscriban en los procesos de selección de acuerdo con lo preceptuado en la disposición transitoria segunda del presente convenio.

La Dirección podrá someter a los aspirantes a las pruebas prácticas y psicotécnicas convenientes para comprobar su grado de preparación y aptitud, así como proceder a los reconocimientos médicos y demás formalidades que considere oportunos.

Garantizará en todo momento la participación del comité de empresa en todos los procedimientos que se establezcan para la cobertura de vacantes así como puestos de nueva creación (con exclusión del grupo profesional técnico y mandos intermedios (encargados)).

Dado el carácter de empresa pública de PRESEC, la selección del personal se llevará a cabo mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales de igualdad, mérito, y capacidad, así como los establecidos a continuación:

- a) Publicidad de las convocatorias y de sus bases.
- b) Transparencia.
- c) Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.
- d) Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.
- e) Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar recogidas principalmente en las especificaciones de los puestos de trabajo.
- f) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.

En los procedimientos de promoción interna o profesional dentro de la empresa, se respetarán igualmente los principios mencionados anteriormente, así como la evaluación del desempeño en el puesto de trabajo.

Promoción interna y selección externa de personal:

1. Las plazas de plantilla vacantes se cubrirán con arreglo a los criterios de selección pactados en el presente convenio.

Dimarts, 26 de juliol de 2011

2. La empresa se compromete a garantizar la promoción interna para la cobertura de puestos de trabajo, ya sean éstos de nueva creación o por extinción del contrato de sus ocupantes. Las vacantes de superior categoría o de superioridad económica se cubrirán mediante promoción interna por el personal fijo de plantilla, sujetándose a las bases de la convocatoria, las cuales se fundamentarán en criterios objetivos, con igualdad de oportunidades para todo el personal. Si las vacantes se declarasen desiertas, se recurrirá a la convocatoria abierta.

3. La cobertura de vacantes podrá realizarse por concurso de méritos o concurso oposición. Se entiende por mérito todos aquellos aspectos que puedan ser evaluados de forma objetiva y contribuyan a determinar el potencial y las capacidades de las personas aspirantes (experiencia profesional, titulaciones, formación, etc.). Todos los méritos que formen parte de la valoración deberán ser especificados en las bases de la convocatoria.

4. Las bases del concurso se facilitarán al Comité de Empresa con una antelación mínima de 15 días naturales antes de producirse su publicación.

Tribunal de Selección:

1. El tribunal de selección o promoción se compondrá de 5 miembros, de acuerdo a lo siguiente:

Presidente: Gerente o persona en quien delegue.

Secretario: Responsable RRHH o persona en quien delegue.

1^{er} Vocal: Director técnico o persona en quien delegue.

2^o Vocal: Técnico del área responsable del puesto a cubrir o sustituto.

3^{er} Vocal: Encargado de sección responsable del puesto a cubrir o sustituto.

2. Los miembros de los tribunales deberán abstenerse de participar si incurrieran en las causas de abstención y recusación previstas en la legislación al efecto.

3. El tribunal no podrá constituirse en primera convocatoria sin la asistencia de más de la mitad de sus miembros, ya sean titulares o suplentes, ni sin la presencia de la Presidencia y la Secretaría.

Trabajos de superior categoría:

El personal que por necesidades organizativas, productivas o de otra índole deba realizar trabajos de superior categoría, desempeñará provisionalmente las funciones inherentes al puesto de trabajo que ocupe, debiéndose convocar el oportuno concurso oposición o concurso de méritos para su adscripción definitiva al puesto de trabajo que efectivamente venga realizando.

Artículo 15

Ascensos

Las promociones internas realizadas de acuerdo con el anterior artículo se entenderán provisionales en tanto las personas interesadas no superen un período de prueba equivalente al establecido para los nuevos ingresos.

Artículo 16

Formación del personal

La Dirección realizará un plan de formación anual que tendrá como objetivo principal la actualización y el desarrollo de los conocimientos del personal para posibilitar su promoción profesional y la mejora de los servicios. La Dirección y el Comité de Empresa buscarán los mecanismos de financiación para la formación continua a través de la Fundación Tripartita en base a su reglamento de funcionamiento. La realización de los cursos de formación se realizará, siempre que sea posible, dentro de la jornada laboral.

Artículo 17

Período de prueba

El ingreso se entenderá provisional hasta tanto no se haya cumplido el período de prueba que se detalla a continuación:

1. Personal técnico y directivo: 4 meses.

2. Personal administrativo y mercantil: 2 meses.

3. Personal obrero cualificado y servicios auxiliares: 15 días.

4. Personal no cualificado: 15 días.

Dimarts, 26 de juliol de 2011

Artículo 18 Preaviso de cese

El personal que desee cesar en el servicio de la empresa deberá notificarlo por escrito con la antelación que se detalla a continuación:

1. Personal directivo y técnico: 2 meses.
2. Resto personal: 15 días.

En caso de incumplimiento o retraso de dicha obligación, se detraerá de la oportuna liquidación de haberes que corresponda, a razón de un día por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 19 Grupos profesionales

La estructura profesional de la empresa queda fijada mediante la adscripción de los trabajadores y trabajadoras a un grupo profesional determinado. La clasificación profesional del personal afectado por el presente acuerdo se establece mediante divisiones en Áreas funcionales, integrando en las mismas las distintas actividades que realiza la empresa:

1. Área técnica y Administrativa.
2. Área de limpieza de la vía pública y recogida de residuos domiciliarios.
3. Área de limpieza de edificios públicos.
4. Área de jardinería pública.
5. Área de obras y mantenimiento.
6. Área de mantenimiento de vehículos y maquinaria.
7. Área de Instalaciones.
8. Área de señalización de la vía pública.
9. Área de logística y almacenes.
10. Área de cerrajería, pintura y carpintería y montajes.

Los grupos profesionales incluyen a su vez subgrupos o niveles los cuales figuran en el anexo denominado "Niveles profesionales".

Capítulo IV Jornadas y condiciones de trabajo

Artículo 20 Jornada

La jornada ordinaria semanal de trabajo en promedio anual será de 37 horas y 30 minutos.

En ningún caso se podrá exceder de las siguientes horas anuales:

- Año 2010: 1.605 horas.
- Año 2011: 1.597 horas y 30 minutos.
- Año 2012: 1.597 horas y 30 minutos.
- Año 2013: 1.597 horas y 30 minutos.

Anualmente, ambas partes confeccionarán los calendarios laborales así como los cuadros horarios, de los que se deberá dar la suficiente publicidad.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el personal permanezca en su puesto de trabajo. Se considera como tiempo de trabajo efectivo los 30 minutos diarios de "bocadillo".

Artículo 21 Prolongación de la jornada

Para el personal de recogida de residuos sólidos urbanos, la jornada normal podrá prolongarse no más de 1 hora y 30 minutos como consecuencia de los viajes al vertedero al fin de la jornada laboral y los días post-festivos, a causa del mayor número de residuos a retirar.

Dimarts, 26 de juliol de 2011

Para el personal que tenga asignado un vehículo a su cargo y especialmente los del colectivo de recogida de residuos sólidos y, siempre y cuando la Dirección lo encuentre necesario, la jornada se podrá prolongar por el tiempo indispensable para efectuar el mantenimiento del vehículo.

Dichos excesos de jornada se abonarán mediante una cantidad fija mensual cuya cuantía se establece en el Anexo de retribuciones, y se devengará mientras se realice dicha prolongación de jornada en los supuestos indicados, no teniendo tal percepción el carácter de consolidable.

Artículo 22 Vacaciones

El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de un mes natural de vacaciones por año de servicio, siendo proporcional al tiempo trabajado para períodos inferiores. Las vacaciones se realizarán preferentemente en el mes de agosto por los siguientes colectivos: administración, instalaciones, obras y mantenimiento, cerrajería, carpintería y montajes, logística y almacenes, jardinería, señalización y pintura, mantenimiento de vehículos y maquinaria.

Durante dicho mes y en los colectivos antes citados, se formará un equipo de retén con el que se garanticen los servicios mínimos en la población. El período vacacional del personal que integre dicho retén deberá realizarse preferentemente en el mes de julio.

Para los colectivos de RSU, LV y LEP el período vacacional se realizará en los meses de julio y agosto.

La Dirección realizará un plan de vacaciones del que dará conocimiento al Comité de Empresa antes del día 15 de abril, no pudiéndose alterar dicho plan salvo causas imponderables o urgentes.

El cómputo del período de vacaciones se realizará por año natural, es decir, se tendrá en cuenta el período trabajado entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año.

Fuera de los mencionados períodos, sólo se podrán realizar las vacaciones en los siguientes casos:

- Baja por accidente de trabajo que coincida con el período vacacional pactado.
- Baja por maternidad que coincida con el período vacacional pactado.
- Baja con hospitalización: cuando la persona afectada se encuentre en situación de baja por hospitalización o intervención quirúrgica, iniciará su período vacacional a partir del día siguiente a causar alta médica.

El salario a percibir durante el período de vacaciones se calculará a razón de una mensualidad que incluye el Salario Convenio, Plus Vinculación y Plus Puntualidad Presencia así como los complementos de puesto de trabajo que de acuerdo con el anexo de retribuciones estén fijados por doce meses al año.

Artículo 23 Fiestas

Se estará a lo que establezca el calendario oficial acordado por la Generalidad de Cataluña y las fiestas laborales establecidas por el Ayuntamiento de Gavà.

Una vez establecido el calendario anual, de acuerdo con las pautas marcadas en el art. 20 del presente Convenio, la cantidad de días o jornadas que excedan de dicha distribución tendrán la consideración de festivos, garantizándose por este concepto un total de 9 días anuales para el año 2010 y 10 días a partir del año 2011 y hasta el año 2013. Dichos festivos serán pactados en calendario anual, distribuyéndose entre Semana Santa y Navidad. Dadas las especiales características de los trabajos a realizar, se procederá durante dichos períodos a formar un turno de guardia con el personal necesario para cubrir urgencias e imprevistos, disfrutando dicho personal de los días festivos en fechas distintas a las de carácter general.

Colectivos de Limpieza viaria y Recogida de residuos:

Para los colectivos de Limpieza Viaria y Recogida de residuos dichos festivos podrán disfrutarse a partir de 2011 de modo que 3 días en 2011 y 2012 y 4 días en 2013 sean de libre disposición y el resto anexionados al turno anual de vacaciones.

Dimarts, 26 de juliol de 2011

Para que los días de libre disposición no afecten el normal desarrollo de los servicios, estos deberán solicitarse con 10 días de antelación y no coincidir en las mismas fechas más del 30% del personal con categoría de oficial conductor y el 40% para el resto de categorías.

Artículo 24

Licencias y permisos

La Dirección, previa solicitud y justificación por parte de la persona interesada, concederá las licencias y permisos establecidos en la vigente normativa laboral así como las mejoras que sobre la misma se expresan en el anexo de licencias y permisos.

Se deberá avisar con la máxima antelación posible al mando inmediato al objeto de adoptar las medidas necesarias y facilitar la oportuna licencia o permiso.

El engaño o fraude en los motivos alegados será considerado como falta muy grave y, en cualquier caso, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores.

La pareja "de hecho" tendrá el mismo tratamiento, a efectos de licencias y permisos, que los matrimonios convencionales. Se entenderá como pareja de hecho, aquella en la que exista convivencia como pareja, esté empadronada en el mismo domicilio e inscrita como pareja en el Registro Municipal del domicilio o en su defecto, empadronada con al menos un año de antelación a la petición del permiso. Dicha situación se deberá acreditar mediante un certificado del registro correspondiente y el certificado de convivencia.

Artículo 25

Trabajo en festivos para el personal de Recogida de Residuos y Limpieza Viaria

En caso de coincidir dos festivos seguidos, para el personal de RSU y Limpieza Viaria, el segundo de ellos será trabajado, abonándose mediante el plus al efecto y teniendo la condición de no recuperable.

Artículo 26

Excedencias

1. Voluntaria con garantías de reincorporación.

El personal fijo y con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a un año, ni superior a dos años. Tendrá derecho a reingreso siempre que lo solicite con al menos un mes de antelación a la finalización de la excedencia, pudiendo ocupar su anterior puesto si estuviese vacante o cualquier otro que la empresa le designe acorde con su categoría profesional y condiciones de trabajo anteriores.

Dicha excedencia se deberá solicitar con al menos un mes de antelación a su fecha de inicio.

El período en excedencia no computará a efectos de antigüedad ni de indemnizaciones legales por extinción del contrato de trabajo.

El derecho sólo podrá ser ejercitado nuevamente por la misma persona si han transcurrido cuatro años desde la finalización de la anterior excedencia.

En los demás supuestos se estará a lo que disponga el Texto refundido del Estatuto de los trabajadores.

2. Para prestar servicios en otras empresas municipales o Ayuntamiento de Gavà.

El personal de plantilla que, de común acuerdo, pase a prestar sus servicios en el Ayuntamiento de Gavà o en una de sus empresas u organismos autónomos, se situará en excedencia con garantía de reserva de puesto de trabajo, salvo que causara baja en la misma por despido declarado procedente o improcedente indemnizado de acuerdo con la legislación al efecto.

Los requisitos para solicitar el reingreso serán idénticos a los descritos en el anterior apartado.

Artículo 27

Ropa de trabajo

Se acuerda mejorar la calidad e idoneidad del vestuario de operarios y encargados con el fin de conseguir una adaptación más adecuada a la climatología y al puesto de trabajo. Se estudiará la conveniencia de introducir un sistema

Dimarts, 26 de juliol de 2011

de puntos para la entrega de determinados elementos del vestuario. La empresa sustituirá las prendas en caso de rotura o desgaste por el uso. La comisión de salud y seguridad laboral valorará la calidad e idoneidad de todas las prendas de trabajo, respetando la imagen corporativa y la uniformidad de las mismas.

La ropa de trabajo consistirá en:

- Ropa de verano: Un pantalón y una camisa o prenda equivalente. Se entregará del 15 de mayo al 15 de junio.
- Ropa de invierno: Un pantalón, una camisa y una chaqueta, o alternativamente, un pantalón y una chaqueta de forro polar.

Se entregará en el mes de octubre.

Asimismo se entregará:

Anualmente un par de zapatos de invierno y otro de verano.

Se facilitará cada dos años un anorak o chaleco de invierno, salvo cuando sea necesaria su reposición.

No obstante, en caso de nuevo ingreso o cambio de uniformidad, la empresa entregará las prendas anteriormente descritas más una de recambio o muda, a excepción del anorak o chaleco de invierno.

Opcionalmente se hará entrega a quien lo solicite de un gorro de verano y otro de invierno. El personal que por sus condiciones de trabajo se deba exponer a las condiciones climatológicas ambientales, será dotado de las prendas al efecto (anorak, impermeable y botas).

Las botas de agua, guantes e impermeable se entregarán al personal cuando sea necesaria su reposición, siempre que se justifique su necesidad y se entregue la prenda anterior.

La Dirección, de acuerdo con el Comité de Seguridad y Salud Laboral, definirá las características del uniforme salvo el diseño, que será competencia exclusiva de la Dirección.

El personal que cause baja en la empresa deberá retornar los equipos entregados; en caso contrario, se detraerá el valor de dichos elementos del importe de su liquidación.

Artículo 28

Movilidad funcional

La movilidad funcional se ajustará a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores.

En caso de urgente necesidad la Dirección de la empresa podrá realizar las modificaciones imprescindibles para solucionar la misma dando cuenta de ello al Comité de Empresa.

Artículo 29

Suplencias en la sección de recogida nocturna de residuos sólidos urbanos

El personal que, perteneciendo a otros turnos o servicios, realice voluntariamente sustituciones puntuales en la sección de recogida nocturna de residuos sólidos, percibirá el plus pactado en el anexo de retribuciones. Éste se devengará por cada servicio o suplencia efectuada, siempre y cuando no se compense por descanso o no se proceda a cambio de turno temporal.

Artículo 30

Prestación de horas extraordinarias en la realización de determinados trabajos

La Dirección procurará que las horas extraordinarias contempladas en el presente artículo sean voluntarias. Únicamente cuando la disponibilidad del personal no sea suficiente para cubrir debidamente los servicios extraordinarios, se aplicará lo establecido en el presente artículo con el fin de garantizar la prestación del servicio. Quedan excluidas aquellas horas que se deriven de situaciones consideradas por parte de las autoridades competentes como grandes desastres o catástrofes.

El compromiso anterior sólo se aplicará cuando sea necesario para llevar a cabo las siguientes actividades:

- Trabajos derivados de la Festividad de Reyes.
- Trabajos derivados de las Fiestas de Carnaval.

Dimarts, 26 de juliol de 2011

- Trabajos derivados de la Feria del Espárrago.

- Trabajos derivados de las Fiestas Mayores de Gavà, celebración de la Diada Nacional de Cataluña, día de Todos los Santos, Navidades, verbenas de Sant Joan, Sant Pere y jornadas electorales.

- Trabajos derivados de urgencias e imprevistos, así como cobertura de absentismos no previstos, siempre y cuando no sea posible cubrirlos mediante contrataciones de interinidad.

La Dirección procurará que las horas extraordinarias tengan carácter rotatorio con el fin de no concentrarlas en un número reducido de personas.

Capítulo V

Condiciones económicas

Artículo 31

Incremento salarial. Cláusula de revisión

Incremento salarial a aplicar a todos los conceptos retributivos:

Los conceptos retributivos y su importe para el año 2010 regulados en el presente Convenio colectivo son los que figuran en las tablas anexas. Dichas tablas se mantendrán invariables durante el año 2011.

En el mes de enero de 2012, en caso de haberse producido variaciones al alza del IPC estatal real durante el año 2011, los conceptos retributivos se incrementaran en la misma proporción, a excepción de aquellos para los que se contemplen distintas condiciones. A los valores resultantes se les aplicará el 1% como previsión del incremento de la inflación para el año el 2012.

En el mes de enero de 2013 se incrementaran la tablas salariales en caso de que la inflación del año anterior haya superado la previsión aplicada, siempre de acuerdo con el IPC estatal real publicado por el Instituto Nacional de Estadística. A los valores resultantes se les aplicará el 1% como previsión del incremento de la inflación para dicho año, regularizándose éstos al año siguiente, una vez sean publicados oficialmente los datos del IPC estatal real del año 2013, siempre y cuando éstos fueran superiores a la previsión realizada.

El pago de atrasos derivados de la aplicación de los anteriores apartados del presente artículo se efectuará, lo antes posible, dentro del primer trimestre en que el Instituto Nacional de Estadística publique los datos correspondientes a las desviaciones del IPC.

El abono de los atrasos correspondientes a los años 2010 y 2011 se realizará de acuerdo a lo siguiente:

1. Diferencias salariales del año 2010: se abonarán junto a la nómina del mes de mayo de 2011.
2. Diferencias salariales de enero a abril de 2011: se abonarán junto a la nómina del mes de junio de 2011.

Quedarán excluidos de revisión aquellos conceptos para los que se han pactado valores concretos durante la vigencia del presente convenio (plus mantenimiento vestuario, paga social).

Artículo 32

Conceptos retributivos

a) Salario de grupo profesional (salario convenio)

Es el fijado para cada categoría profesional en las tablas salariales anexas; su importe corresponde a doce mensualidades de idéntica cuantía. El salario de grupo profesional incluye todos los complementos de puesto de trabajo legales o reglamentarios, a excepción de los que son objeto de regulación específica en el presente acuerdo.

b) Plus vinculación

Los valores económicos pertenecientes a este concepto son los recogidos en el anexo del presente Convenio y su percepción se efectuará en doce pagas anuales de idéntico importe de acuerdo con la categoría profesional y aplicando la siguiente escala:

Años de antigüedad	Percepción
2 años de antigüedad	1 bienio
4 años de antigüedad	2 bienios
9 años de antigüedad	2 bienios y un quinquenio

Dimarts, 26 de juliol de 2011

14 años de antigüedad	2 bienios y dos quinquenios
19 años de antigüedad	2 bienios y tres quinquenios
24 años de antigüedad	2 bienios y 4 quinquenios

Los 24 años de antigüedad, a efectos de percepción de este plus, se entenderán como tope máximo, no siendo posible en ningún caso una mayor retribución que la expresada en el anexo.

Para el cómputo de la fecha de antigüedad se tomarán en consideración los períodos en los que los trabajadores y trabajadoras hayan permanecido prestando servicios mediante contratación temporal.

c) Plus de nocturnidad

Las horas trabajadas entre las 22 horas y las 6 horas tendrán la consideración de nocturnas y se retribuirán para cada categoría o grupo profesional de acuerdo con los valores que figuran en el anexo de retribuciones, equivalentes a una hora de trabajo.

La compensación económica para los colectivos que desempeñen su trabajo habitual en horario nocturno (recogida de residuos sólidos, lavacontenedores, etc.) queda recogida e integrada en los pluses que específicamente se desarrollan en el presente artículo.

d) Plus de guardia / disponibilidad de alumbrado público

La retribución específica para el personal de guardia de alumbrado público es la que se recoge en el anexo de retribuciones, equivalente a un mes de trabajo. Su devengo, por tanto, sólo se realizará en caso de que el personal realice efectivamente dicha guardia.

Las condiciones de este turno específico serán las siguientes:

Horarios

- De lunes a viernes:

Primavera-Verano: 20.00 h a 2.00 h.

Otoño-Invierno: 16.00 h a 22.00 h.

Durante este horario se deberá realizar el servicio presencialmente.

- Sábados, domingos y festivos:

Primavera-Verano: 21.00 h a 24.00 h.

Otoño-Invierno: 18.00 h a 21.00 h.

En este horario el personal estará disponible para lo cual la dirección le facilitará un teléfono portátil y deberá acudir en caso de ser requerido.

Estos horarios tendrán la flexibilidad lógica en función de las horas reales de encendido y apagado del alumbrado público, sirviendo como base los aquí estipulados.

Funciones del electricista de guardia:

- Patrulla diaria y revisión del estado de cuadros y sectores de Alumbrado Público de la población.

- Detección de averías en circuitos de Alumbrado Público.

- Rearmado de circuitos fallidos.

- Si es posible, reparación de los mismos.

- Atender llamadas de urgencia de la Guardia Urbana o de la Dirección de la Empresa en problemas de tema eléctrico, de Alumbrado Público y/o edificios públicos.

- Si no es posible reparación, reflejar en informe diario para solucionar el día siguiente.

Dimarts, 26 de juliol de 2011

- Vigilancia de tapas de cajas de conexión en farolas, embridando las que encuentran abiertas.
- Cortar llaves de riego abiertas por vandalismo o roturas.
- Apoyo a secciones que trabajan en horarios nocturnos.

Entre el personal adscrito a la sección de Instalaciones deberá realizarse un turno rotativo de guardia. En compensación a este servicio, los operarios adscritos al mismo dispondrán de un día de descanso retribuido por mes completo de prestación.

e) Plus puntualidad y presencia

El plus puntualidad y presencia tiene como objeto el incentivar la puntualidad y presencia del personal afectado por el presente acuerdo. La cuantía de este concepto retributivo queda fijada en el anexo de retribuciones por 12 pagas anuales y se abonará a mes vencido.

Devengarán dicho plus quienes a lo largo del mes carezcan de falta alguna de puntualidad y/o presencia de acuerdo con lo siguiente:

- a) La primera falta de puntualidad o presencia producida dentro del año natural no se tendrá en cuenta, siempre que el retraso o ausencia no sea superior a 30 minutos.
- b) La segunda falta de puntualidad o ausencia producida dentro del período indicado en el apartado "a", será descontada proporcionalmente.
- c) La tercera falta de puntualidad o presencia producida dentro del período indicado en los apartados anteriores, dará lugar a la no percepción del plus, en el mes que se realice, así como en los siguientes que se produjeran dicha/s falta/s de puntualidad o presencia.

Lo pactado anteriormente debe entenderse como garantía sobre el plus presencia y puntualidad, no operando para el resto de conceptos salariales, y sin perjuicio de proceder a sancionar disciplinariamente las faltas de puntualidad de acuerdo con el presente Convenio.

A efectos de lo dispuesto anteriormente no se considerarán retrasos o ausencias los permisos de carácter retribuido que queden lo suficientemente acreditados, accidente laboral, hospitalización, e incapacidad temporal cuando ésta se complemente al 100% de salario.

f) Plus mantenimiento vehículos

Quienes tengan a su cargo un vehículo y, a requerimiento de la Dirección, realicen la revisión y mantenimiento del vehículo prolongando la jornada ordinaria, percibirán un plus con carácter mensual y por doce pagas anuales quedando su importe fijado en las tablas salariales anexas. Este plus tiene la consideración de no consolidable por lo que en caso de no prestarse el servicio dejaría de percibirse.

g) Plus disponibilidad

El personal que por necesidades del servicio varíe su horario de trabajo o que por las características de su puesto requiera de un alto nivel de disponibilidad con el fin de cubrir urgencias, imprevistos, acumulación de tareas o cuestiones afines, percibirá un complemento retributivo mientras persistan las circunstancias que motiven la variación horaria. Este complemento se designará en cada momento mediante la aplicación de un porcentaje sobre la retribución global del trabajador o trabajadora en función del grado de disponibilidad aplicable.

h) Plus por emergencias

Presec es una empresa de prestación de servicios a la ciudadanía y la totalidad de su plantilla está obligada a cubrir todas aquellas necesidades generadas por situaciones de emergencia. En base a ello, todas las personas de la empresa que no perciban el plus por disponibilidad y que por necesidades urgentes e imprevistas o de fuerza mayor sean requeridas, con un plazo inferior a las 12 horas de antelación y fuera de su jornada laboral, para la prestación de un servicio, percibirán como pago único, el importe que figura en el anexo de retribuciones. Quedarán excluidas aquellas situaciones que tengan por las autoridades competentes la consideración de grandes desastres o catástrofes (incendios, inundaciones, nevadas etc.).

Dimarts, 26 de juliol de 2011

Independientemente del plus percibido, se retribuirán las horas efectuadas como horas extras al precio correspondiente, garantizando una retribución o compensación mínima equivalente a 3 horas de trabajo los días laborables y 4 horas los días festivos.

i) Complemento por mantenimiento de vestuario

Se establece un complemento por mantenimiento de vestuario con el importe mensual siguiente para todas las categorías:

Año 2010: 10 EUR.

Año 2011: 10 EUR.

Año 2012: 15 EUR.

Año 2013: 15 EUR.

Su percepción será por doce meses al año. Este plus no formará parte del complemento por incapacidad temporal y situaciones análogas que den lugar a la suspensión del contrato.

j) Plus grúa

Se establece a partir de la firma del convenio, un plus por uso de la grúa del camión, camión con cesta o plataforma elevadora autopropulsada a razón de 6 euros por jornada trabajada, estableciendo como tope mensual la cantidad de 138 euros. Este plus no formará parte del complemento por incapacidad temporal y situaciones análogas que den lugar a la suspensión del contrato. Su devengo será por día efectivamente trabajado, independientemente de las horas de utilización del elemento auxiliar o plataforma.

k) Plus festivo RSU y limpieza viaria

Este plus retribuye los días festivos no recuperables trabajados como consecuencia de la imposibilidad de descansar dos días festivos continuos en los colectivos de Recogida de Residuos y Limpieza Viaria. Su retribución es la fijada en las tablas salariales anexas. Su percepción no alcanza al personal que de acuerdo con su calendario de trabajo deba trabajar en festivo, salvo que éste esté fijado como día de descanso.

Plus festivo días 25, 26 de diciembre, 1 y 6 de enero: el personal de Limpieza Viaria y Recogida de Residuos Municipales percibirá la retribución expresada en el anexo por día trabajado a razón de cinco horas de trabajo efectivo entre las 7:00 y las 12:00 horas en el turno de mañana y de 15.00 a 20.00 en el turno de tarde, incluyendo el descanso de 30 minutos y sin dieta o gasto suplido alguno. El trabajo se distribuirá de acuerdo con las necesidades del servicio y de modo que todo el personal perteneciente a dichos colectivos pueda trabajar al menos dos de las cuatro jornadas contempladas por el presente plus.

l) Pluses recogida residuos sólidos urbanos

l.1 Conductores de camión de recogida de residuos de carga trasera:

Los conductores de camión recolector de residuos de carga trasera podrán percibir los pluses específicos que se detallan a continuación, y en la cuantía fijada en el anexo por doce pagas anuales de idéntico importe, cuando a tal efecto cumplan con los condicionantes que dan origen a dichos pluses. Estos pluses son los siguientes:

Plus post-festivo: Se retribuirá siempre que se produzca de forma habitual una prolongación de la jornada normal derivada del exceso de trabajo en días post-festivos.

Plus vertedero: Se retribuirá siempre que se produzca de forma habitual una prolongación de la jornada normal como consecuencia del último viaje al vertedero.

Plus nocturnidad: Se retribuirá en aquellos casos en los que el conductor realice trabajos en horario nocturno. Los conductores cuyo horario no coincida íntegramente con la franja horaria nocturna, percibirán este plus de forma proporcional al horario nocturno efectivamente realizado.

l.2 Conductores de camión de equipo lavacontenedores:

Los conductores de los equipos lavacontenedores podrán percibir los pluses específicos que se detallan a continuación, y en la cuantía fijada en el anexo por doce pagas anuales de idéntico importe, cuando a tal efecto cumplan con los condicionantes que dan origen a dichos pluses. Estos pluses son los siguientes:

Dimarts, 26 de juliol de 2011

Plus recogida lateral: Es un plus que sólo se pagará en los supuestos de limpieza de los contenedores con vehículos de carga lateral y su retribución incluye la responsabilidad sobre las especiales características del equipo.

Plus nocturnidad: Se retribuirá en aquellos casos en los que se realicen los trabajos en horario nocturno. Los conductores cuyo horario no coincida íntegramente con la franja horaria nocturna, percibirán este plus de forma proporcional al horario nocturno efectivamente realizado.

Plus turnicidad: Se retribuirá en aquellos casos en los que el horario establecido implique cambios de turno (diurno / nocturno) dentro de la jornada semanal. Este plus incluye los complementos de nocturnidad.

I.3 Conductor de recogida lateral de residuos:

Los conductores de los vehículos de recogida lateral podrán percibir los pluses específicos que se detallan a continuación, y en la cuantía fijada en el anexo por doce pagas anuales de idéntico importe, cuando a tal efecto cumplan con los condicionantes que dan origen a dichos pluses. Estos pluses son los siguientes:

Plus recogida lateral: Es un plus que sólo se pagará en los supuestos de recogida de contenedores con vehículos de carga lateral y su retribución incluye la responsabilidad sobre las especiales características del equipo.

Plus recogida lateral nocturna: Es un plus que sólo se pagará en los supuestos de recogida de contenedores con vehículos de carga lateral en horario nocturno y su retribución incluye la responsabilidad sobre las especiales características del equipo.

Plus nocturnidad: Se retribuirá en aquellos casos en los que el conductor realice los trabajos en horario nocturno. Los conductores cuyo horario no coincida íntegramente con la franja horaria nocturna, percibirán este plus de forma proporcional al horario nocturno efectivamente realizado.

I.4 Peones:

Percibirán el plus específico de nocturnidad establecido en el anexo para esta categoría aquellos peones que realicen trabajos en horario nocturno. Los peones cuyo horario no coincida íntegramente con la franja horaria nocturna, percibirán este plus de forma proporcional al horario nocturno efectivamente realizado.

I.5 Plus especialización:

Se establece un plus de especialización con un importe mensual de 75 Euros (año 2010) para la categoría de conductor o capataz y 70 Euros (año 2010) mensuales para la categoría de peón de los servicios siguientes:

Recogida de residuos orgánica nocturna.
Lavacontenedores orgánica nocturna.
Camión escoba de recogida nocturna.

Dicho plus se meritara, a partir del día 1 de septiembre de 2010, por día efectivamente trabajado y su percepción será por doce meses al año. Tendrá la consideración de complemento de puesto de trabajo y se denominará plus de especialización RM nocturna. En el supuesto caso de tener que realizar descuentos o retribuciones proporcionales al tiempo efectivamente trabajado, la cuantía del plus se meritara por horas trabajadas.

Se excluyen expresamente los puestos de trabajo de RM lateral nocturna al tener éstos establecidos otros pluses en atención a sus propias circunstancias profesionales.

Artículo 33

Dietas y gastos suplidos

En caso de utilizar el vehículo particular en tareas propias de la empresa, ya sea de forma habitual o esporádica, se establece un precio de 0,19 Euros por kilómetro efectuado. Los gastos ocasionados por aparcamiento, pago de peajes y análogos serán asumidos por la empresa.

Reglamento sobre dietas y otros gastos suplidos.

1. La empresa procederá al abono de comidas y cenas en aquellas situaciones en que los trabajos a efectuar deban realizarse fuera de la jornada habitual o en día festivo (o establecido como descanso semanal en su calendario) para el trabajador o trabajadora.

Dimarts, 26 de juliol de 2011

Condiciones que se deben dar para que proceda el abono:

Que la prestación del servicio abarque el horario de comidas o cenas, que queda fijado entre las 14 y 16 horas para las comidas y entre las 21 y 23 horas para las cenas (este horario podría variar en una hora de más o menos en función de si se deben establecer turnos de comida /cena por necesidades del servicio). Por tanto, el abono no procederá cuando la jornada se inicie o finalice con anterioridad a las 15 horas en el caso de las comidas, o a las 21 horas para el caso de las cenas.

Que la prestación del servicio supere las 4 horas de forma continua.

2. Se procederá asimismo al abono de comidas y cenas cuando por necesidades del servicio se deba prolongar la jornada normal en más de una hora. Se enumera una lista, a título enunciativo, de estas situaciones:

- Trabajos para reparar daños urgentes e imprevistos que impidan realizar el horario normal de comidas o cenas.
- Prolongaciones de jornada derivadas de avería de camiones de recogida de basuras o fuerte y anormal exceso de las mismas.
- Trabajos que deban concluir dentro de la misma jornada para evitar cortes de calles y similares, siempre que no se pueda dar descanso entre jornada ordinaria y extraordinaria superior a una hora.

El tiempo para realizar la comida o cena será de una hora que tendrá carácter retribuido siempre que esté dentro de su jornada de trabajo o se presten servicios de guardia ininterrumpida. No será de carácter retribuido cuando la dieta se realice al finalizar la jornada.

En los casos del apartado 2º en los que el servicio no se prolongue en más de una hora de trabajo, el personal afectado no realizará el descanso para la comida o cena y procederá el abono del tiempo de trabajo como horas extraordinarias además del pago de las cantidades previstas como dietas en el anexo de retribuciones del convenio colectivo.

3. Abono de desayunos:

El abono del desayuno tiene carácter excepcional, limitándose a los trabajos extraordinarios, bien generados por grandes emergencias o por la necesidad de dar soporte a los actos o festejos.

Para que se dé tal circunstancia será preciso que el servicio se realice en jornada extraordinaria para las personas que lo prestan y que inicien su jornada a las 8.00 horas de la mañana o antes y deba prolongarse más allá de las 9.30 horas en al menos 2 horas. El horario de desayuno será de media hora (preferentemente entre las 9 y 10 h) y será retribuido a efectos de cómputo de trabajo efectivo.

Se excluye de este apartado el personal que por su calendario laboral o pacto de convenio tenga la obligación de trabajar en día festivo, salvo que la prestación tenga el concepto de horas extraordinarias.

La empresa se encargará de buscar un restaurante para los desayunos, comidas o cenas. En aquellos casos que esto no sea posible, se abonarán las cantidades previstas en el Anexo de retribuciones.

Artículo 34

Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias todas aquellas que se realicen sobre la jornada ordinaria de trabajo pactada.

El personal podrá optar por percibir la retribución correspondiente a las horas extras realizadas o compensarlas por descanso, disfrutando dicho descanso de común acuerdo con la empresa. A efectos del cómputo de horas extraordinarias, no se considerarán como tales aquellas respecto de las que se acuerde optar, en lugar de su cobro, por el disfrute de un descanso compensatorio de acuerdo con lo pactado en el presente Convenio.

De igual forma, no computarán como horas extraordinarias, el exceso de horas trabajadas sobre la jornada ordinaria de trabajo que tenga como fin el prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, independientemente de que su retribución se realice al valor fijado para las horas extraordinarias.

Las retribuciones o su compensación por descanso quedan recogidas en las tablas salariales anexas.

Dimarts, 26 de juliol de 2011

Al ser requerido para realizar trabajos extraordinarios en día festivo, se percibirá una retribución o compensación mínima equivalente a cuatro horas de trabajo.

Cuando la realización de estas horas se fraccionara en dos o más turnos, se percibirán o compensarán las horas extras realizadas garantizando una percepción mínima o compensación equivalente a ocho horas. Si la jornada extraordinaria, en ambos casos, fuera superior a estos cálculos, se percibirán o compensarán las horas extraordinarias que efectivamente se hayan realizado.

No obstante, las horas extraordinarias que computarán a efectos de alcanzar el máximo legal anual (80 horas) serán las realmente efectuadas. Los precios referidos a tareas realizadas en horarios nocturnos incluyen el correspondiente plus de nocturnidad.

Artículo 35

Cómputo y abono de horas extraordinarias

Con la finalidad de permitir la distribución irregular de la jornada pactada en función de la actividad productiva, la duración de la jornada se computará cuatrimestralmente, de modo que las horas de exceso puedan compensarse o abonarse en función de lo siguiente:

1. Las horas extraordinarias de trabajo del año serán retribuidas de acuerdo con el cuadro nº 1 del anexo sobre retribución de las horas extras. Para el cómputo de estas no se tendrá en cuenta aquellas que se destinen a prevenir o reparar daños extraordinarios, urgentes e imprevistos.

2. Las horas extraordinarias realizadas se podrán compensar a elección del personal con un descanso equivalente a las horas trabajadas y la percepción de un plus según el cuadro nº 2 del anexo sobre retribución de las horas extras.

No obstante, el personal podrá optar por compensar sólo con descanso las horas extras realizadas, según el cuadro nº3 del mencionado anexo.

Artículo 36

Anticipos sobre salarios

El tope máximo que podrá solicitarse como anticipo sobre la nómina será del 90% del salario devengado en el momento de la solicitud. Se fijan los días diez y veinte de cada mes para su solicitud.

Artículo 37

Pagas extraordinarias

Se percibirán dos pagas extraordinarias, una el 22 de junio y otra el 21 de diciembre. La cuantía de cada una de las pagas equivaldrá a una mensualidad completa integrada por Salario Convenio y Plus Vinculación.

El período de devengo de las pagas extraordinarias será:

- Verano: del 1 de junio a 31 de mayo del año siguiente.
- Navidad: del 1 de diciembre al 30 de noviembre del año siguiente.

Artículo 38

Paga de productividad

Se percibirá una Paga de Productividad el día 20 de septiembre equivalente al 100% de una mensualidad del salario Convenio, según anexo sobre retribuciones por nivel profesional.

El 30% de esta paga estará exenta de descuento por absentismo, el restante 70%, estará sujeta a un descuento en función del absentismo individual producido durante el período comprendido entre el 1 de septiembre del año anterior y el 31 de agosto del año en curso. Su percepción se realizará de acuerdo con el siguiente cuadro:

<u>Días de absentismo laborables</u>	<u>Porcentaje percepción paga</u>
0-14	100%
15-16	90%
17-18	80%
19-20	70%
21-22	50%
23-24	40%

Dimarts, 26 de juliol de 2011

A partir del vigésimo quinto día corresponderá la percepción del 30% de esta paga.

A los efectos de determinar los días de absentismo no se tendrá en cuenta el absentismo producido por:

- Horas sindicales.
- Maternidad.
- Permisos retribuidos.
- Accidentes de trabajo dentro de la jornada laboral, a excepción de aquellos motivados por el incumplimiento por parte del trabajador o trabajadora de las obligaciones contempladas en el artículo 29 de la Ley de prevención de riesgos, o aquellos que no hayan sido tramitados en la forma establecida en el artículo 59 del presente convenio o no estén debidamente aceptados por los servicios médicos de la Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo.

Período de devengo:

- Septiembre: 1 de septiembre del año anterior al 31 de agosto del año en curso.

En períodos de devengo inferiores al año, se aplicará la proporcionalidad tanto en el devengo como en los días de absentismo que determinan el porcentaje de paga a percibir.

Artículo 39

Lote de Navidad

Coincidiendo con las fiestas navideñas, la empresa entregará un lote con productos típicos de dicha época. El contenido del mismo se hará a elección de la dirección, teniendo derecho a recibirlo todo el personal que se encuentre de alta en la empresa, alcanzando dicho derecho a todas aquellas personas que hubieran causado baja por jubilación en la misma.

Capítulo VI

Prestaciones sociales

Artículo 40

Fondo Social. Paga social

La empresa destinará en 2010 la cantidad de 23.445 euros que tendrá como objeto el mantenimiento de un fondo social cuya finalidad será la de atender los gastos de tipo asistencial-social de los trabajadores y trabajadoras así como de sus familiares de acuerdo con el reglamento de funcionamiento del mismo. El Fondo Social quedará extinguido con fecha 31/12/2010 a todos los efectos, al transformarse en una paga lineal consolidable que se percibirá en marzo de cada ejercicio (a partir del año 2012) y por los importes siguientes:

Año 2012: 300 EUR.

Año 2013: 300 EUR.

El período de cómputo para su devengo será desde el 1 de enero al 31 de diciembre del ejercicio inmediatamente anterior; no obstante y siguiendo los criterios establecidos para la percepción de ayudas del extinguido Fondo Social, será requisito imprescindible que el personal receptor haya estado vinculado a la empresa un mínimo de 9 meses durante el período de devengo. En este último caso la paga se percibirá proporcionalmente al tiempo de duración del vínculo laboral. En cuanto a los contratos a tiempo parcial, la cuantía de la paga extraordinaria de marzo se percibirá de acuerdo al porcentaje de jornada realizada.

Para el personal fijo de plantilla que cause baja en la empresa, la paga social se abonará proporcionalmente al periodo trabajado.

Artículo 41

Complementos por incapacidad temporal

En caso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral será una comisión constituida al efecto la que dictamine qué complementos deberá percibir el personal que se encuentre en situación de incapacidad temporal. Estos complementos en ningún caso podrán superar el 100% de los conceptos que a continuación se describen:

- Salario convenio.
- Plus vinculación.
- Plus presencia.

Dimarts, 26 de juliol de 2011

- Pagas extraordinarias de junio y diciembre.

Composición, funciones y reglamento de la comisión de Incapacidad Temporal:

La comisión se compondrá de seis miembros, tres designados por la Dirección y tres por el Comité de Empresa, reuniéndose cuando se considere necesario. La Comisión se asesorará mediante el criterio profesional de un facultativo en medicina que en ningún momento podrá informar acerca del estado de salud de las personas afectadas, pero sí determinar si las bajas médicas están suficientemente acreditadas.

Mediante acta fundamentada en criterios objetivos, determinará si la persona con incapacidad laboral debe percibir complementos retributivos por dicha circunstancia. Entre otros criterios deberá tener en cuenta los siguientes:

- Personas que hayan sido intervenidas quirúrgicamente, incluso en régimen ambulatorio (con postoperatorio en su domicilio): percepción del 100% de salario.
- Accidente de trabajo (salvo que no medie negligencia o imprudencia de la persona afectada) y enfermedad profesional (100% del salario).
- Baja médica con hospitalización (100% del salario).
- Cinco primeros días de baja médica al año: percepción del 100% de salario.
- Enfermedad grave que pudiera entrañar contagio: 100% del salario.
- Accidentes no laborales que causen traumatismos, esguinces, etc.: 100% del salario. Si se produce en la práctica de deporte habitual y federado o en accidentes de circulación (excepto "in itinere") no se percibirán complementos.
- Procesos oncológicos: 100% del salario.
- Cualquier otra enfermedad que esté debidamente justificada, tanto por los servicios médicos oficiales como por el servicio médico contratado al efecto por la empresa.

Los complementos se dejarán de percibir por las siguientes causas:

- Incumplimiento por parte del trabajador o trabajadora de las prescripciones facultativas.
- Dilatación voluntaria del proceso de enfermedad.
- Negativa a realizar los controles médicos que le indique la dirección.
- Prestación de sus servicios en cualquier otra actividad, que retribuida o no, implique un proceso de dilatación de la enfermedad o un aprovechamiento indebido de la situación en beneficio propio, todo ello sin perjuicio del tratamiento disciplinario de tales hechos.
- Aquellos casos que no proceden según dictamen de la Comisión.

Teniendo en cuenta que el esfuerzo económico que realiza la empresa en este apartado es importante, como compensación al mismo ambas partes consideran imprescindible que el personal a jornada continua varíe su horario de médico de cabecera, haciéndolos coincidir con horarios no laborales.

Artículo 42 Seguro de accidente

La empresa suscribirá una póliza de accidente de trabajo para los casos de los que resultara muerte o invalidez permanente total o absoluta. La cuantía del capital asegurado por persona será de 26.328 Euros para el año 2010, cantidad que se actualizará en cada ejercicio de vigencia del convenio según el IPC estatal real. Dicha póliza será vigente a partir del día siguiente a la firma del presente acuerdo. Se entregará al Comité de Empresa copia de la póliza una vez suscrita.

Artículo 43 Responsabilidad civil

La empresa concertará una póliza de seguro de responsabilidad civil que garantice el resarcimiento frente a terceros de cualquier riesgo producido accidentalmente por el personal de la empresa en el ejercicio de sus funciones profesionales y en los trabajos encomendados. Se entregará al Comité de Empresa copia de la póliza una vez suscrita.

Dimarts, 26 de juliol de 2011

Artículo 44

Rotura de objetos personales

La empresa concertará una póliza de seguros que contemple la rotura de objetos personales, siempre que esta se produzca en el desempeño del trabajo; dichos objetos deberán ser necesarios para el desempeño de la labor profesional, por lo que quedarán excluidos de cobertura objetos ornamentales y análogos.

Artículo 45

Invalidez permanente parcial

En caso de invalidez permanente en grado parcial, la empresa facilitará a la persona afectada por el presente convenio otro puesto de trabajo acorde con sus condiciones físicas según indique la dirección. El salario y la categoría de las personas afectadas serán los que establezca el convenio de acuerdo con su nueva relación con la empresa, conservando en todo caso su antigüedad.

Artículo 46

Indemnización en caso de invalidez permanente total

A aquellas personas a las que les sea reconocida una invalidez en grado de total para la profesión habitual, siempre y cuando estén de alta en la empresa, tengan un mínimo de diez años de antigüedad y sean menores de 55 años en la fecha del reconocimiento de tal situación, les será abonada, si causan baja en la empresa, una indemnización de acuerdo con la escala que a continuación se detalla:

<u>Edad cumplida</u>	<u>Gratificación</u>
50 años	13 mensualidades
51 años	12 mensualidades
52 años	11 mensualidades
53 años	10 mensualidades
54 años	9 mensualidades

Artículo 47

Ayudas económicas para el personal que tenga a su cargo hijos o hijas con minusvalías

Aquellas personas de la empresa que tengan hijos o hijas a su cargo con algún tipo de minusvalía física o psíquica tendrán derecho a percibir la cantidad mensual cuya cuantía se fija en el anexo de retribuciones por 12 mensualidades. Esta cantidad será actualizada en cada ejercicio de vigencia del convenio según el IPC estatal real.

Estos importes se abonarán por cada uno de los hijos o hijas que reúnan los requisitos que se especifican a continuación:

- Reconocimiento de la minusvalía por parte del ICASS igual o superior a un 33%.
- Que conviva con sus padres y a su cargo.
- No percibir ningún tipo de pensión por dicha minusvalía. En caso de percibir alguna pensión inferior a la cantidad contemplada en el presente artículo, se abonará la diferencia.
- Que no trabaje, tanto por cuenta ajena como propia.

Artículo 48

Premio por veinte años de servicio

Todas aquellas personas que cumplan veinte años de antigüedad al servicio de la empresa tendrán derecho a percibir una gratificación extraordinaria y única equivalente a:

- 27 días de salario real año 2010.
- 29 días de salario real año 2011.
- 31 días de salario real año 2012.
- 33 días de salario real año 2013.

Dimarts, 26 de juliol de 2011

Dicha gratificación se abonará junto a las retribuciones del mes en que se cumpla la referida antigüedad, no computando para su devengo las excedencias de tipo voluntario, a excepción de las pactadas en el Art. 26.2 del presente Convenio.

Artículo 49

Retirada de carné de conducir

Quienes tengan asignado un vehículo propiedad de la empresa y que cumpliendo las funciones que le han sido encomendadas, le fuera retirado por primera vez el permiso de conducir, la Dirección lo destinará a otro puesto de trabajo según la disponibilidad de la empresa, conservando sus retribuciones por espacio de un año. Se procederá igualmente en el supuesto de que el permiso de conducir le sea retirado fuera de horas de trabajo cuando la persona afectada tenga la categoría de conductor o éste le sea imprescindible para el desarrollo de sus tareas. Quedan excluidos todos los casos en los que la retirada del permiso haya sido consecuencia de conducción temeraria, toxicomanía o alcoholemia. En estos últimos supuestos, la persona afectada podrá acogerse a una excedencia voluntaria mientras dure la retirada de carné.

Artículo 50

Renovación del carné de conducir

La empresa asumirá los gastos y gestión de la renovación del carné de conducir del personal cuyo puesto de trabajo sea el de conductor o conductora. Se procederá de igual modo en aquellas situaciones especiales que lo requieran.

Artículo 51

Jubilación. Jubilación parcial

De acuerdo con lo establecido en la Ley 14/2005 de 1 de julio, el personal afectado por el presente convenio deberá jubilarse de forma obligatoria al cumplir los 65 años de edad, salvo casos excepcionales y de común acuerdo y siempre y cuando se reúnan los requisitos mínimos de carencia para causar derecho a pensión de jubilación.

Para favorecer la calidad y estabilidad en el empleo, la jubilación forzosa del personal afectado aún cuando la empresa decida amortizar el puesto de trabajo, tendrá que ir acompañada por la conversión de un contrato temporal en indefinido o la transformación de un contrato a tiempo parcial en tiempo completo, todo ello dentro del mismo año natural en el que se produzca la jubilación con carácter forzoso. En el caso de que la normativa general varíe durante la vigencia del presente convenio, la comisión de aplicación y vigilancia adaptará el texto convencional a la misma.

En aquellos casos en los que el personal de la empresa tenga como mínimo una antigüedad de 10 años y, previo acuerdo con la empresa, solicite la jubilación anticipada, le será abonada una gratificación de acuerdo con la escala que a continuación se detalla:

<u>Edad cumplida</u>	<u>Gratificación</u>
60 años	13 mensualidades
61 años	12
62 años	11
63 años	10
64 años	9

Asimismo y hasta el día 31 de diciembre de 2013, expresada por el trabajador o la trabajadora la voluntad de acceder a la jubilación parcial, la Dirección realizará las actuaciones necesarias para ello, siempre y cuando se cumplan los requisitos que establezcan las normativas reguladoras vigentes en cada momento en esta materia. La prestación de servicios por parte de las personas jubiladas parcialmente se realizará de forma continuada y a jornada completa dentro del año natural y de común acuerdo.

Artículo 52

Apoyo a la natalidad

Se establece una nueva gratificación por el nacimiento, adopción o tutela legal de hijos o hijas que consistirá en el pago único de una cantidad cuyo importe se recoge en el anexo de retribuciones. Esta cantidad será actualizada en cada ejercicio de vigencia del convenio según el IPC estatal real.

Dimarts, 26 de juliol de 2011

Capítulo VII Seguridad y salud laboral

Artículo 53 Prevención de riesgos y salud laboral

En cuantas materias afecten a Seguridad y Salud Laboral en el trabajo serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley de Salud Laboral y demás normativas al efecto. La empresa concertará la actividad preventiva con un servicio de prevención autorizado por la Generalidad de Cataluña y en todas las especialidades previstas legalmente (seguridad, higiene, psicología y ergonomía y vigilancia de la salud).

Anualmente y siguiendo la planificación de la actividad preventiva, el plan de prevención y la evaluación de riesgos, se realizarán todas y cada una de las acciones definidas en las mismas.

Artículo 54 Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Se crea un comité de Seguridad y Salud Laboral. La composición del mismo será la siguiente:

- 3 Representantes de la Dirección de la empresa.
- 3 Miembros del Comité de Empresa.

Las competencias de este Comité serán las descritas en la legislación general, siendo consultado previamente antes de la introducción de cualquier equipo de trabajo o producto que pudiera afectar tanto a la seguridad como a la salud del personal.

La Dirección pondrá a disposición de este organismo de vigilancia, control y seguimiento en esta materia cuantos datos y documentos sean necesarios para el desarrollo de su cometido. Asimismo, garantizará la formación en materia de Seguridad y Salud Laboral a todos los miembros del Comité de empresa.

Artículo 55 Reconocimiento médico

Se establece una revisión médica anual, variando dicho período en aquellos casos en que la evaluación de riesgos determine otra periodicidad. Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a los productos utilizados por el personal en el desempeño de sus funciones, así como el tipo de trabajo realizado.

Asimismo se realizarán las vacunaciones que se consideren aconsejables en la evaluación de riesgos por puesto de trabajo.

Artículo 56 Botiquín de primeros auxilios y sala de curas

La empresa, de acuerdo con lo preceptuado en la normativa de prevención de riesgos laborales, mantendrá una sala de curas dotada de todos los elementos y material necesario así como personal formado para realizar tal cometido. Asimismo, dotará de botiquín los vehículos de encargados, cuerpo técnico y todos aquellos que desarrollen su actividad en horario nocturno. El resto de vehículos dispondrá de un pequeño botiquín.

Artículo 57 Emisoras en turno de noche

La empresa dotará de una emisora conectada con la policía municipal a quienes presten servicio nocturno.

Artículo 58 Elementos de protección personal. Cumplimiento de la normativa de prevención

Se establece la obligatoriedad por parte del personal de la plantilla de utilizar los equipos de protección personal (EPI) de trabajo facilitados por la empresa. Si excepcionalmente se tuvieran que realizar tareas en condiciones distintas a las normales, la empresa facilitará los elementos de protección adecuados en cada momento.

Dimarts, 26 de juliol de 2011

El personal deberá cumplir con las obligaciones contenidas en la normativa de prevención de riesgos laborales; el incumplimiento de dicha normativa será tratado como incumplimiento laboral procediendo de acuerdo con el régimen sancionador establecido en el presente convenio.

Artículo 59

Accidente de trabajo. Parte de asistencia e investigación de accidentes

En caso de sufrir un accidente de trabajo se deberá seguir el siguiente procedimiento:

- Comunicarlo a su encargado o al Departamento de Personal de forma inmediata aunque no requiera asistencia médica.
- En caso de requerir asistencia médica deberá pasar previamente por las oficinas de la empresa con el fin de realizar la preceptiva investigación del accidente y entrega del "volante de asistencia médica".
- Si la lesión fuera grave o la apariencia de las lesiones aconsejara la asistencia médica inmediata, los anteriores trámites se realizarán con posterioridad a la visita médica.

Artículo 60

Multas de tráfico, circulación y seguridad vial

Quien que por sus funciones deba conducir vehículos de la empresa o, en algunos casos, los de su propiedad en comisión de servicio, cumplirá en todo momento las normas relativas a tráfico y seguridad vial, conduciendo con la debida diligencia y respeto.

Las infracciones al código de circulación y sus normas de desarrollo correrán a cargo del infractor salvo en casos excepcionales, debiendo así mismo responder de posibles acciones disciplinarias que se pudieran derivar de las mismas. La dirección abonará las sanciones producidas por casos excepcionales como el aparcamiento incorrecto y siempre y cuando se demuestre la imposibilidad de aparcar correctamente o que tal circunstancia ocasionara perjuicios graves para el trabajo dada la excesiva distancia al punto de trabajo para realizar cargas o descargas de material y herramientas, urgencias, averías o cualquier causa análoga a las anteriores.

El conductor, como responsable del vehículo, cuidará de que el mismo reúna las condiciones de seguridad para su utilización, poniendo en conocimiento inmediato de los responsables del taller mecánico cualquier avería o síntoma aparente que pueda mermar las condiciones de seguridad vial.

Cuando un vehículo o equipo de trabajo se encuentre inmovilizado para su reparación, sólo podrá ser utilizado con expresa autorización de los responsables del taller mecánico.

Artículo 61

Puesto de trabajo de la mujer embarazada

Se estará a lo dispuesto en las normas vigentes sobre protección a la maternidad.

Capítulo VIII

Faltas y sanciones

Artículo 62

Faltas y sanciones

El personal podrá ser sancionado por la Dirección de la empresa en virtud de incumplimiento laboral de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se determinen en el presente Convenio y las que se establezcan en otras disposiciones legales aplicables, todo ello de conformidad a lo dispuesto en el Art. 58 del Estatuto de los trabajadores.

Toda falta cometida se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia en leve, grave y muy grave.

Artículo 63

Faltas leves

Se consideran faltas leves:

1. Faltar un día al trabajo sin causa justificada.

Dimarts, 26 de juliol de 2011

2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes e inferiores a 30 minutos. Cuando estos retrasos revistan consecuencias graves para el trabajo se calificarán como falta grave.
3. Abandonar el puesto de trabajo o el servicio durante breve tiempo durante la jornada. Si el abandono ocasiona perjuicio para la empresa será considerado como falta grave.
4. Pequeños descuidos en la realización del trabajo y la conservación de máquinas, herramientas, materiales y ropa de trabajo.
5. La inobservancia de los reglamentos y órdenes del servicio así como la desobediencia a los mandos; todo ello en materia leve.
6. La falta de respeto en materia leve hacia otras personas.
7. La falta de higiene personal así como de limpieza en dependencias, servicios y útiles de la empresa.
8. No comunicar los cambios de domicilio o los datos necesarios para la Seguridad Social y la empresa.
9. No utilizar la ropa de trabajo facilitada por la empresa. La negativa reiterada dará lugar a faltas graves o muy graves.
10. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
11. La embriaguez y conductas indecorosas fuera del servicio vistiendo el uniforme de la empresa. La reincidencia en esta materia se considerará falta grave.
12. La no utilización por parte del personal de los equipos de protección entregados por la empresa, siempre que su no utilización no genere accidentes de trabajo. La reincidencia será considerada como falta grave.

Artículo 64 Faltas graves

Se consideran faltas graves:

1. La doble comisión de falta leve dentro del período de un mes excepto en las de puntualidad.
2. La falta de 2 días al trabajo sin causa justificada durante el período de un mes.
3. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos, cuestiones y hechos que puedan afectar a la Seguridad Social y Medicina de Empresa.
4. El incumplimiento de las normas legales generales y las de este Convenio en materia de seguridad en el trabajo. Será falta muy grave cuando tenga consecuencias en las personas, máquinas, materiales, instalaciones o edificios.
5. La desobediencia a los mandos en cuestiones de trabajo.
6. Más de tres faltas de puntualidad no justificadas en la asistencia al trabajo cometidas en el período de un mes.
7. La suplantación de la personalidad de un compañero al fichar o firmar.
8. El empleo de tiempo, materiales, máquinas y útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo.
9. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.
10. Las injurias o calumnias contra personas o instituciones de toda índole.
11. La embriaguez o toxicomanía no habitual durante el trabajo.
12. La embriaguez y conductas indecorosas fuera del servicio vistiendo el uniforme de la empresa, cuando dichas conductas sean reiteradas.
13. Falta notoria de respeto o consideración a las demás personas.
14. La conducción temeraria, imprudente o negligente con vehículos de la empresa siempre que no revista especial gravedad, en cuyo caso será considerada falta grave.

Dimarts, 26 de juliol de 2011

Artículo 65

Faltas muy graves

Se consideran faltas muy graves:

1. La reiteración en falta grave dentro del período de un mes, siempre que aquella haya sido sancionada.
2. La falta injustificada de seis días al trabajo durante un período de cuatro meses.
3. Más de doce faltas de puntualidad en un período de seis meses o de veinticinco en un período de un año.
4. La falsedad, la deslealtad, el fraude, el abuso de confianza, y el hurto o robo, a los compañeros de trabajo, a la Empresa o a terceros.
5. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos o modificaciones maliciosas en primeras materias, productos, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
6. La indisciplina o desobediencia a las órdenes de los mandos, así como también la inducción a la misma cuando revista especial gravedad.
7. La participación directa o indirecta en la comisión de delito calificado como tal en el Código Penal.
8. La falsedad en las circunstancias de accidentes de trabajo, la simulación de enfermedad o accidente y la prolongación maliciosa o fingida en su curación.
9. La embriaguez y toxicomanía habitual durante el trabajo.
10. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad.
11. El abuso de autoridad.
12. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento.
13. La comisión de actos inmorales en los locales de la empresa, dentro y fuera de la jornada laboral.
14. Causar accidente grave por imprudencia o negligencia inexcusable.
15. Las ofensas físicas o verbales de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier persona de la empresa. Si dichas ofensas fueran ejercidas desde posiciones de superioridad, independientemente de ser consideradas como falta muy grave por abuso de autoridad, serán sancionadas con inhabilitación para el ejercicio de funciones de mando o cargos de responsabilidad.
16. La conducción temeraria, imprudente o negligente con vehículos de la empresa de la que se deriven daños a terceros.
17. Todas las consignadas en el art. 54.2 del Estatuto de los trabajadores, consideradas como causas justas de despido.

Artículo 66

Sanciones

Las sanciones máximas que pueden imponerse son las siguientes:

- Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días; inhabilitación para el ascenso durante el período de un año.
- Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días; pérdida de antigüedad, inhabilitación para el ascenso por un período de hasta cinco años; cambio de puesto de trabajo; despido.

En caso de faltas graves y muy graves impuestas, la Dirección deberá comunicar la sanción de forma simultánea a la persona afectada y al Comité de Empresa, no siendo válida la misma si no cumple este requisito. Ello no supone la conformidad o corresponsabilidad del Comité de Empresa en la imposición de sanciones.

Dimarts, 26 de juliol de 2011

Artículo 67

Prescripción de las faltas y cancelación de faltas

Prescripción: Las faltas prescribirán de acuerdo con el Estatuto de los trabajadores.

Cancelación de faltas: las faltas impuestas serán canceladas automáticamente por el mero transcurso del tiempo de acuerdo con lo siguiente:

- Faltas leves: un mes.
- Faltas graves: tres meses.
- Faltas muy graves: seis meses.

Capítulo IX

Derechos sindicales

Artículo 68

Comité de empresa

1. La empresa reconoce a la representación de los trabajadores y trabajadoras cuantos derechos y garantías tiene conferidas en razón de su cargo por las leyes y disposiciones vigentes.

Asimismo, el Comité de Empresa será informado de los siguientes temas:

- a) Sanciones y despidos.
- b) Información del absentismo producido en la empresa. Su entrega será por escrito y se efectuará mensualmente.
- c) Entrega mensual de la relación nominal del personal que realice horas extraordinarias.
- d) Información previa al comité de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, contempladas en el Art. 41 del Estatuto de los Trabajadores. Su informe será preceptivo y obligatorio para la variación de dichas condiciones, de acuerdo con la mencionada ley.
- e) Entrega de cualquier tipo de documentación que se desprenda de la Legislación en general y particularmente la establecida en el Art. 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Se reconoce la acumulación de las horas sindicales entre los miembros de cada organización sindical presente en el Comité de Empresa y la distribución entre sus miembros y el delegado sindical según el criterio que establezca mediante relación escrita mensual con renuncia de los interesados.

Asimismo, para una información general a todo el personal y una mayor eficacia en el desempeño de su función sindical, el comité de empresa dispondrá de:

- Un tablero de anuncios para cada sindicato o representación independiente que esté representada en el seno de la empresa.
- Una sala de reuniones debidamente acondicionada.

2. Las personas afiliadas a una central sindical podrán solicitar por escrito a la dirección que se le descuenta mensualmente en la nómina el importe de su correspondiente cuota sindical.

3. A las asambleas de los trabajadores y trabajadoras celebradas en los locales de la empresa podrán asistir representantes de las centrales sindicales con implantación representativa en la propia empresa, siempre que se dé cumplimiento a lo previsto en el art. 77 del Estatuto de los trabajadores.

4. El personal dispondrá de 6 horas anuales retribuidas para asistir a asambleas formalmente convocadas por sus representantes. El horario de la realización de las asambleas deberá observar el funcionamiento de la empresa de forma que no altere gravemente el proceso productivo.

Artículo 69

Secciones sindicales

Se acuerda la creación de secciones sindicales para los sindicatos con representatividad en la empresa.

Dimarts, 26 de juliol de 2011

La representación de las secciones sindicales se hará a través de un delegado sindical que deberá formar parte del personal en activo de la empresa.

Sus competencias serán las atribuidas por la LOLS y su situación mantendrá las mismas condiciones aplicadas desde su creación hasta que una comisión formada por un representante de cada organización sindical y la dirección de la empresa acuerde de forma definitiva su papel y derechos.

Artículo 70

Conciliación de la vida familiar

Al personal afectado por el presente convenio le será de aplicación la legislación sobre conciliación de la vida familiar aprobada por la Generalidad de Cataluña en el ámbito de la administración pública. (Ley 8/2006, de 5 de julio).

Disposiciones adicionales

1. Condiciones para la externalización de actividades y servicios y acuerdo de garantía de mantenimiento del empleo.

Preámbulo:

Habiendo expresado ambas partes su preocupación por el mantenimiento del empleo, manifiestan que no se está planteando la supresión de servicios, ni despidos, ni la aprobación de expedientes de ERE de extinción de los mismos.

Por lo que acuerdan:

La empresa mantendrá el empleo de los trabajadores y trabajadoras con contrato indefinido de la actual plantilla durante la vigencia del presente convenio, realizando las actividades y servicios que presta o parte de los mismos con su propio personal.

En caso de que se modificase o se dejara de prestar algún servicio o parte del mismo, la empresa tendrá la obligación de reubicar al personal afectado por dicho proceso dentro de la empresa PRESEC respetando en todo momento sus condiciones económicas y sociales.

En ningún caso, por causas derivadas de la subcontratación de actividades o servicios, se producirán modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo del personal de plantilla salvo que éstas fueran de mutuo acuerdo.

La empresa no realizará ninguna extinción o suspensión de contrato por causas objetivas basada en razones económicas, organizativas o técnico-productivas (artículos 51 y 52, apartado c, del Estatuto de los trabajadores).

Así mismo ambas partes acuerdan poner en valor en la empresa los principios de eficiencia, eficacia y economía transformando estos principios en mejoras de productividad, descensos de absentismo laboral y mejor aprovechamiento de los recursos existentes, entre otras medidas a adoptar.

2. Calendario de limpieza viaria y recogida de residuos: ambas partes acuerdan modificar los calendarios de los turnos de tarde y noche de limpieza viaria y recogida de residuos municipales con el fin de incorporar a sus calendarios el disfrute de sábados o domingos como día de descanso semanal.

En el calendario del turno de tarde de reciclaje podrá alternar la jornada de descanso entre los sábados y los domingos.

Calendario de Administración: asimismo el calendario de Administración será modificado para que la tarde de los viernes sea cubierta de forma rotativa entre el personal contratado a tal efecto, asegurando la presencia de una persona.

3. Las secciones de Jardinería, Obras, Taller Logístico, Instalaciones, Señalización, Almacén y Taller Mecánico adelantarán su horario de entrada y salida del trabajo en 30 minutos durante el período de 1 de julio a 15 de septiembre.

4. Ambas partes acuerdan modificar el horario habitual de los días 23 de junio, 24 y 31 de diciembre de la forma siguiente:

El turno de tarde de Limpieza de Edificios Públicos adelantará dos horas su horario.

El turno de noche de Recogida de Residuos se desarrollará de 16 horas a 21 horas compensando en los días posteriores el tiempo que sea necesario.

Dimarts, 26 de juliol de 2011

Disposiciones transitorias

1. Ambas partes formalizarán un plan de igualdad a desarrollar en el plazo de un año desde la firma del presente Convenio.
2. Ambas partes acuerdan establecer una descripción de los puestos de trabajo existentes y categorías profesionales de la empresa en el plazo de seis meses desde la firma del presente Convenio.

Como salvedad al artículo 7 del presente convenio, si en el plazo antes indicado no se alcanzara un acuerdo se aplicarán las descripciones establecidas en los convenios sectoriales, respetando en todo caso las categorías existentes y las funciones que actualmente se realizan y hasta que se llegue a un pacto expreso en esa materia.

Continúa en la página siguiente

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 26 de juliol de 2011

Anexo 1 Niveles de los grupos profesionales

Nivel	Técnica y administrativa	Limpieza viaria y Residuos sólidos	Limpieza de edificios	Jardinería	Obras y Mantenimiento	Taller mecánico	Instalaciones	Señalización Vía pública	Cerrajería, carpintería, montajes pintura
0	Gerente	-	-	-	-	-	-	-	-
0 A	Director	-	-	-	-	-	-	-	-
7	Licenciado Téc. superior Asimilado a licenciado	-	-	-	-	-	-	-	-
6	Técnico medio Diplomado universitario Téc. med. asimila.	-	-	-	-	-	-	-	-
6 A	Técnico auxiliar	Responsable sección	Responsable sección	Responsable sección	Responsable sección	Responsable sección	Responsable sección	Responsable sección	Responsable sección
5	Respon. equipo	Respon. Equipo	Respon. Equipo	Respon. Equipo	Respon. Equipo	Respon. Equipo	Respon. Equipo	Respon. Equipo	Respon. Equipo
5 A	Admvo. 1ª Téc. Especil. 1ª	Conductor camión	-	Conductor cam. Oficial 1ª jardín.	Conductor cam. y maquinaria Oficial 1ª albañ.	Mecánico o electr. autom.1ª	Electricista Fontaner. 1º	Señalizador 1º	Cerrajero 1ª Carpintero 1ª Pintor 1ª
4	Admvo. 2ª Téc. Especil. 2ª	Conductor barredora	-	Conductor cam. Oficial 2ª jardín.	Conductor cam. "b" Oficial 2ª albañ.	Mecánico o electr. autom.2ª	Electricista Fontaner. 2º	Señalizador 2º	Cerrajero 2ª Carpintero 2ª Pintor 2ª
3	Admvo. 3ª Téc. Especil. 3ª	Peón barrendero (conductor)	-	Oficial 3ª jardín.	Oficial 3ª albañ.	Mecánico o electr. Autom.3ª	Electricista Fontaner. 3º	Señalizador 3º	Cerrajero 3ª Carpintero 3ª Pintor 3ª
2	Aux. administra. Aux. técnico	-	-	Espec. Jardín.	Especialista albañ.	Espec. mecánico Electr. Utom. 1ª	Especialista. Elect. Font.	Espec. Señaliz.	Espec.cerra. Espec. carpin. Espec. pintor
1	-	Peón distintas actividades	-	Peón oficio	Peón oficio	Peón oficios	Peón oficio	Peón oficio	Peón oficios
1 A	-	-	Limpiador /a	-	-	-	-	-	-

Anexo 2 Retribuciones 2010

Conceptos mensuales	NIVEL 6 (Técnico medio, diplomado universitario, téc. med. asimilado)	NIVEL 6a (Responsable sección)	NIVEL 5 (Responsable equipo)	NIVEL 5a (Oficial 1ª, adm. 1ª, cond. camión)	NIVEL 4 (Oficial 2ª, adm. 2ª, cond. camión "B", cond. barredora)	NIVEL 3 (Oficial 3ª, adm. 3ª, cond. camión "b", cond. barredora)	NIVEL 2 (Especialista, aux. adm.; aux. tec; peón barr. cond.)	NIVEL 1 (Peón)	NIVEL 1 (Limpiador/a)
Salario convenio	2.430,03	2.261,58	1.715,91	1.616,87	1.518,04	1.482,42	1.446,85	1.411,25	1.195,70

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 26 de juliol de 2011

Conceptos mensuales	NIVEL 6 (Técnico medio, diplomado universitario, téc. med. asimilado)	NIVEL 6a (Responsable sección)	NIVEL 5 (Responsable equipo)	NIVEL 5a (Oficial 1ª, adm. 1ª, cond. camión)	NIVEL 4 (Oficial 2ª, adm. 2ª, cond. camión "B", cond. barredora)	NIVEL 3 (Oficial 3ª, adm. 3ª, cond. camión "b", cond. barredora)	NIVEL 2 (Especialista, aux. adm.; aux. tec; peón barr. cond.)	NIVEL 1 (Peón)	NIVEL 1 (Limpiador/a)
Plus puntualidad presencia	72,02	72,02	72,02	2,02	72,02	72,02	72,02	72,02	72,02
Plus mant. vestuario	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Total mensual	2.512,05	2.343,60	1.797,93	1.698,89	1.600,06	1.564,44	1.528,87	1.493,27	1.277,72
Paga ext. verano	2.430,03	2.261,58	1.751,91	1.616,87	1.518,04	1.482,42	1.446,85	1.411,25	1.195,70
Paga ext. product.	2.430,03	2.261,58	1.751,91	1.616,87	1.518,04	1.482,42	1.446,85	1.411,25	1.195,70
Paga ext. Navidad	2.430,03	2.261,58	1.751,91	1.616,87	1.518,04	1.482,42	1.446,85	1.411,25	1.195,70
Total pagas ext.	7.290,09	6.784,74	5.147,73	4.850,61	4.554,12	4.447,26	4.340,55	4.233,75	3.587,11
Total anual	37.434,69	34.907,94	26.722,89	25.237,29	23.754,84	23.220,54	22.686,99	22.152,99	18.919,75

Anexo 3

Plus vinculación 2010

MENSUAL

Antigüedad mensual (14 pagas año)	Téc. medio Diplom. universitario Téc. med. asimilado	Responsable sección	Respon. equipo	Oficial 1ª Adm. 1ª Cond. camión	Oficial 2ª Adm. 2ª Cond. Camión "b" Cond. Barredora	Oficial 3ª Adm. 3ª Cond. Camión "b" Cond. Barredora	Especialista Aux. adm. Aux. téc. Peón barren. Conduc.	Peón	Limpiador/a
2 años	26,68	25,03	24,33	24,33	24,33	23,68	23,68	22,60	22,60
4 años	53,33	53,33	50,09	48,64	48,64	47,35	47,35	45,22	45,22
9 años	106,68	106,68	100,15	97,28	97,28	94,71	94,71	90,41	90,41
14 años	160,01	160,01	150,24	145,93	145,93	142,06	142,06	135,64	135,64
19 años	208,40	208,40	195,67	190,04	190,04	185,03	185,03	176,65	176,65
24 o más años	256,79	256,79	241,11	234,17	234,17	228,00	228,00	217,68	217,68

ANUAL

Antigüedad mensual (14 pagas año)	Téc. medio Diplom. universitario Téc. med. asimilado	Responsable sección	Respon. equipo	Oficial 1ª Adm. 1ª Cond. camión	Oficial 2ª Adm. 2ª Cond. Camión "b" Cond. Barredora	Oficial 3ª Adm. 3ª Cond. Camión "b" Cond. Barredora	Especialista Aux. adm. Aux. tec. Peón barren. Conduc.	Peón	Limpiador/a
2 años	373,52	350,42	340,62	340,62	340,62	331,52	331,52	316,40	316,40
4 años	746,62	746,62	701,26	0,00	0,00	662,90	662,90	0,00	0,00
9 años	1.493,52	1.493,52	1.402,10	1.361,92	1.361,92	1.325,94	1.325,94	1.265,74	1.265,74
14 años	2.240,14	2.240,14	2.103,36	2.043,02	2.043,02	1.988,84	1.988,84	1.898,96	1.898,96

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 26 de juliol de 2011

Antigüedad mensual (14 pagas año)	Téc. medio Diplom. universitario Téc. med. asimilado	Responsable sección	Respon. equipo	Oficial 1ª Adm. 1ª Cond. camión	Oficial 2ª Adm. 2ª Cond. Camión "b" Cond. Barredora	Oficial 3ª Adm. 3ª Cond. Camión "b" Cond. Barredora	Peón barren. Conduc.	Especialista Aux. adm. Aux. tec.	Peón	Limpiador/a
19 años	2.917,60	2.917,60	2.739,38	2.660,56	2.660,56	2.590,42		2.590,42	2.459,10	2.459,10
24 o más años	3.595,06	3.595,06	3.375,54	3.728,38	3.728,38	3.192,00		3.192,00	3.047,52	3.047,52

Anexo 4

Valor horas extraordinarias 2010

Valores económicos hora extra

Categoría	Nivel profes.	Día laborable		Día festivo	
		Diurna	Nocturna	Diurna	Nocturna
Técnico	6	19,96	21,59	19,96	21,59
Encargado/a	6a	19,96	21,52	19,96	21,52
Capataz	5	19,96	21,4	19,96	21,4
Oficial 1ª	5a	18,95	20,32	18,95	20,32
Oficial 2ª	4	18,95	20,32	18,95	20,32
Oficial 3ª	3	18,25	19,59	18,25	19,59
Especialista	2	18,25	19,56	18,25	19,56
Peón	1	18,25	19,56	18,25	19,56
Limpiador/a	1a	18,25	19,56	18,25	19,56

Valores económicos hora extra percepción – Compensación descanso

Categoría	Nivel profes.	Día laborable		Día festivo	
		Diurna	Nocturna	Diurna	Nocturna
Técnico	6	11,75	13,37	13,37	13,37
Encargado/ a	6a	11,75	13,37	13,37	13,37
Capataz	5	11,29	13,31	13,31	13,31
Oficial 1ª	5a	10,65	12,56	12,56	12,56
Oficial 2ª	4	10,01	11,79	11,79	11,79
Oficial 3ª	3	9,79	11,41	11,41	11,41
Especialista	2	9,57	11,28	11,28	11,28
Peón	1	9,34	11,00	11,00	11,00
Limpiador/a	1A	7,87	9,26	9,26	9,26

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 26 de juliol de 2011

Hora extra – Compensación descanso

Tipo de hora extraordinaria	Compensación en descanso
Diurna laborable	1,45 h
Nocturna laborable	1,45 h
Diurna en festivo	1,45 h
Nocturna en festivo	2,00 h

Anexo 5

Complementos retributivos y dietas 2010

Nivel profes.	Valor hora nocturna
0-0a	1,59
7	1,59
6	1,59
6a	1,51
5	1,40
5a	1,36
4	1,36
3	1,32
2	1,28
1a	1,28
1	1,28

Dietas	EUR
Comida en día hábil	10,97
Comida en día festivo	14,27
Cena en día hábil	14,27
Cena en día festivo	16,46

Otros complementos retributivos	Cuantía
Plus festivo RM y LV	101,82
Plus festivo (Navidad) RM y LV	180,75
Plus festivo (en Reyes) RM y LV	180,75
Suplencias RM noct.	101,82
Guardia mensual alum. púb.	542,30
Plus mant. Vehículos	164,86
Plus disponibilidad técnico 24 horas	467,66
Plus disponibilidad encargado /a 24 horas	469,77
Plus disponibilidad encargado /a 16 horas	317,80
Plus disponibilidad y mayor responsabilidad secret. presidencia	415,86
Plus disponibilidad y mayor responsabilidad secret. gerencia	415,86
Plus mayor responsabilidad y dedicación. Responsable almacén	295,06
Plus disponibilidad por apertura y cierre del centro de trabajo	295,06
Plus emergencia	55,25
Apoyo a la natalidad (Art. 52)	136,90
Mejora asistencia social (Art.47)	273,83

Anexo 6

Complementos específicos para el Área funcional de recogida de residuos sólidos y limpieza viaria. Año 2010

Complementos de puesto de trabajo para conductor de camión de recogida de residuos nocturna

Concepto	Ret. mensual	Núm. meses	Total año
Plus recogida lateral	203,86	12	2.446,32
Total	203,86	-	2.446,32

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 26 de juliol de 2011

Complementos de puesto de trabajo de conductor de camión de recogida de residuos diurna

Concepto	Ret. mensual	Núm. meses	Total año
Plus post-festivos	127,58	12	1.530,96
Plus vertedero	164,86	12	1.978,32
Total	292,44	-	3.509,28

Complementos de puesto de trabajo de peón de camión de recogida de residuos diurna

Concepto	Ret. mensual	Núm. meses	Total año
Plus nocturnidad	191,79	12	2.301,48
Total	191,79	-	2.301,48

Complementos de puesto de trabajo de conductor de equipo lavacontenedores

Concepto	Ret. mensual	Núm. meses	Total año
Plus recogida lateral	307,57	12	3.690,84
Plus turnicidad	203,86	12	2.446,32
Total	511,43	-	6.137,16

Complementos de puesto de trabajo de equipo lava contenedores

Concepto	Ret. mensual	Núm. meses	Total año
Plus turnicidad	191,79	12	2.301,48
Total	191,79	-	2.301,48

Complementos de puesto de trabajo de conductor de recogida lateral de residuos diurna

Concepto	Ret. mensual	Núm. meses	Total año
Plus recogida lateral	307,57	12	3.690,84
Total	307,57	12	3.690,84

Complementos de puesto de trabajo de conductor de camión de recogida lateral de residuos nocturna

Concepto	Ret. mensual	Núm. meses	Total año
Plus recogida lateral	352,61	12	4.231,32
Plus nocturnidad	203,86	12	2.446,32
Total	556,47	-	6.677,64

Anexo 7

Licencias y permisos

Permiso por matrimonio

15 días naturales consecutivos	Ley conciliación (Ley 8/2006 de la Generalidad de Cataluña)
15 días naturales consecutivos	Convenio colectivo PRESEC

Permiso por matrimonio de un familiar

1 día en comunidad / 2 días fuera de comunidad	Ley conciliación (Ley 8/2006 de la Generalidad de Cataluña)
1 día natural (acto matrimonial)	Convenio colectivo PRESEC

Permiso por paternidad

4 semanas consecutivas	Ley conciliación (Ley 8/2006 de la Generalidad de Cataluña)
------------------------	---

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 26 de juliol de 2011

Permiso por nacimiento, adopción o acogimiento

5 días laborables consecutivos dentro de los 10 días siguientes. 10 días por parto múltiple, adopción o acogimiento. 15 días si se trata de 3 o mas hijos.	Ley conciliación (Ley 8/2006 de la Generalidad de Cataluña)
--	---

Permiso por lactancia

1 hora de ausencia. Podrá dividirse en 2 fracciones de 30 minutos. En caso de parto múltiple 2 horas diarias	Ley conciliación (Ley 8/2006 de la Generalidad de Cataluña)
En caso de lactancia de un hijo menor 9 meses podrá ausentarse una hora del trabajo que podrá dividir en 2 fracciones o reducir su jornada en 1/2 hora o, acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva	Ley de igualdad (Ley 3/2007)

Permiso para tender hijos prematuros

En caso de hijo prematuro o que deba ser hospitalizado a continuación del parto se otorga un permiso equivalente al tiempo de hospitalización hasta un máximo de 12 semanas	Ley conciliación (Ley 8/2006 de la Generalidad de Cataluña)
---	---

Permiso para atender hijos discapacitados

Los progenitores conjuntamente tienen derecho a permisos de ausencia del puesto para asistir a reuniones o visitas a centros educativos especiales o sanitarios. Asimismo tienen derecho a 2 horas de flexibilidad horaria diaria para poder conciliar los horarios de los centros de educación especial	Ley conciliación (Ley 8/2006 de la Generalidad de Cataluña)
--	---

Permiso prenatal

Las mujeres embarazadas tienen derecho a ausentarse del puesto para asistir a exámenes prenatales durante el tiempo necesario previa justificación de realizarlo dentro de la jornada de trabajo. Las parejas que optan por la adopción o acogimiento tienen derecho a ausentarse del puesto para llevar a cabo los tramites administrativos durante el tiempo necesario previa justificación de realizarlos dentro de la jornada de trabajo	Ley conciliación (Ley 8/2006 de la Generalidad de Cataluña)
--	---

Permiso por muerte, accidente, hospitalización o enfermedad grave de un familiar hasta el 2º grado

Este permiso tiene una duración de 2 días laborables. Este permiso es ampliable a 4 días si el hecho se produce en un municipio diferente del municipio del puesto de trabajo. Excepcionalmente y por motivos justificados puede ampliarse hasta 6 días laborables.	Ley conciliación (Ley 8/2006 de la Generalidad de Cataluña)
2 días naturales en Cataluña, 4 días en comunidades limítrofes, 5 días en el resto de comunidades o extranjero	Convenio colectivo PRESEC

Permiso sin retribución para atender a un familiar

Periodo mínimo de 10 días y máximo de 3 meses, prorrogables excepcionalmente 3 meses más. Para atender a familiares hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad	Ley conciliación (Ley 8/2006 de la Generalidad de Cataluña)
--	---

Dimarts, 26 de juliol de 2011

Permisos por situaciones de violencia de género

Las mujeres que por este motivo deban ausentarse del puesto tienen derecho a que estas faltas se consideren justificadas de acuerdo con lo que determinen los servicios sociales, policiales o de salud. Asimismo, tienen derecho a las horas de flexibilidad horaria que de acuerdo con cada situación concreta, sean necesarias para su protección	Ley conciliación (Ley 8/2006 de la Generalidad de Cataluña)
--	---

Permiso de flexibilidad horaria recuperable

Permiso mínimo de 1 hora y un máximo de 7 horas. Para visitas medicas de ascendientes o descendientes y reuniones con los docentes responsables de los hijos. Se debe recuperar el tiempo de ausencia dentro de la misma semana	Ley conciliación (Ley 8/2006 de la Generalidad de Cataluña)
---	---

Intervención quirúrgica sin hospitalización

2 días de permiso por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo, de pariente hasta 2º grado. Se ampliara a 4 días cuando el trabajador precise hacer un desplazamiento al efecto	Ley de igualdad (Ley 3/2007)
1 día natural	Convenio colectivo PRESEC

Cambio de domicilio

1 día hábil	Ley de igualdad (Ley 3/2007)
-------------	------------------------------

Parto de hijas/hijos

1 día natural	Convenio colectivo PRESEC
---------------	---------------------------

Para asistir a médicos especialista de la Seguridad Social

El tiempo indispensable. 3 horas en población y 5 horas el resto	Convenio colectivo PRESEC
--	---------------------------

Para asistir a médico de cabecera (visita propia) o acompañar a familiares de primer grado menores de 16 años o dependientes a visitas médicas

15 horas anuales. Si el médico es de la población 3 horas por salida	Convenio colectivo PRESEC
--	---------------------------

Para asistir a exámenes oficiales

El tiempo necesario en la forma regulada por ley	Convenio colectivo PRESEC
--	---------------------------

CATALÀ

Traducció del text original aportada per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA PRESEC, SA (PRESTACIÓ DE SERVEIS AL CIUTADÀ, SA) PER ALS ANYS 2010-2013.

Preàmbul

El present Conveni per al personal de l'empresa Prestació de Serveis al Ciutadà, SA ha estat negociat pels representants sindicals de CCOO, UGT i CGT amb la Direcció de PRÉSEC, SA de conformitat amb el que estableix l'article 87.1 de l'Estatut dels treballadors.

En la seva qualitat d'acord lliurement adoptat entre els representants dels treballadors i la direcció de PRESEC, SA, neix amb vocació no només d'articular les relacions recíproques d'ambdues parts, els seus drets i deures amb eficàcia jurídica vinculant, sinó d'habilitar un marc estable i segur per a les relacions laborals.

Dimarts, 26 de juliol de 2011

En conseqüència, en ell resideixen i es desenvolupen els pactes assolits sobre les condicions de treball dels empleats de PRESEC, SA, posant de manifest la voluntat ferma de tenir a l'empresa un marc de relacions laborals eficaç, just, equitatiu i flexible.

Tant la negociació com el contingut material d'aquest Conveni s'han inspirat en els principis que són font essencial per a la correcta aplicació i interpretació: Principi de bona fe, principi d'autonomia de la voluntat de les parts, principi de no discriminació i principi de diàleg social.

Les parts signants manifesten la seva voluntat de seguir dialogant per adequar les condicions professionals i laborals a la realitat actual. És indubtable que hi ha interessos coincidents per posar en valor en l'empresa els principis d'eficiència, eficàcia i economia, transformant aquests principis en millores de productivitat, descensos de l'absentisme laboral i millor aprofitament dels recursos existents.

És de significar que l'acord assolit garanteix l'estabilitat en l'ocupació als treballadors i treballadores de l'empresa, preveu jubilacions anticipades voluntàries, regula un nou marc per a la selecció de personal, modifica el règim de descans i festius d'alguns col·lectius i pacta la elaboració d'un pla d'igualtat, en definitiva aspectes que amb tota seguretat satisfan les parts signants.

Quant al que s'ha exposat ambdues parts es reconeixen legitimitat per a la firma del present conveni i en conseqüència acorden:

Capítol I Disposicions generals

Article 1 Objecte

El present Conveni té per objecte regular les condicions de treball de l'empresa Prestació de Serveis al Ciutadà, SA (d'ara endavant PRESEC), i obliga tant als treballadors i treballadores inclosos en el seu àmbit personal com a la direcció de l'empresa.

Article 2 Àmbit d'aplicació personal

L'aplicació de les condicions laborals i econòmiques que es pacten en aquest Conveni afectaran a tot el personal de PRESEC excepte:

Als membres del Consell d'Administració i, en general, els que fossin exclosos en virtut de precepte o disposició obligatòria.

Els qui, per exercir funcions de direcció, coordinació o ordenació ocupen llocs d'especial confiança o responsabilitat, es regiran pel que s'ha pactat en aquest Conveni, podent, en tot cas, regir alguns apartats de la seva relació laboral mitjançant acord individual exclòs d'aquest Conveni.

Article 3 Àmbit temporal

Aquest Conveni entrarà en vigor l'endemà de la seva signatura, estenent la seva vigència des del dia 1 de gener de 2010 fins al 31 de desembre de 2013. No obstant això, les condicions pactades tindran retroactivitat a l'1 de gener de 2010, llevat que en l'articulat concret es disposi el contrari.

Article 4 Denúncia del Conveni

Aquest Conveni quedarà tàcitament prorrogat per anys naturals en finalitzar el període de vigència que preveu l'article anterior si no hi ha denúncia expressa d'una o altra part. En cas de produir-se, aquesta s'ha d'exercir amb una antelació no inferior a un mes respecte a la data de venciment del període de vigència inicial o de qualsevol de les seves pròrrogues. Si el Conveni fos denunciat, aquest es continuarà aplicant íntegrament fins que s'arribi a un nou acord.

Dimarts, 26 de juliol de 2011

Article 5

Compensació i absorció

Totes aquelles condicions econòmiques pactades en aquest Conveni, considerades en el seu conjunt i en còmput anual, absorbiran o compensaran fins on arribi els augments de qualsevol ordre o sota qualsevol denominació que en el futur les Autoritats Administratives acordin així com qualsevol altra que s'hagués estat gaudint amb anterioritat.

No obstant això quedaran fora de l'abast de la compensació o absorció els conceptes percebuts com a garantia "ad personam", així com altres percepcions que es percebin individualment com a fruit de l'aplicació del que preceptua l'article 2, apartat segon d'aquest pacte.

En cas que per disposicions legals, durant la vigència d'aquest Conveni, siguin establertes condicions econòmiques superiors en el seu conjunt i en còmput anual a les aquí pactades, són aplicables aquelles mantenint-se en vigor el contingut normatiu.

Article 6

Vinculació a la totalitat

El conjunt de drets i obligacions pactats en el present Conveni col·lectiu constitueix un tot indivisible i, per tant, si les autoritats competents, en l'exercici de les facultats que li són pròpies, anul·lessin alguna de les condicions establertes, el conveni quedarà invalidat en la seva totalitat.

Article 7

Exclusió d'altres convenis i dret supletori

El present Conveni anul·la, deroga i substitueix tots els acords, pactes i convenis concertats anteriorment entre la direcció i els representants dels treballadors i treballadores. Durant la seva vigència no serà aplicable a PRESEC cap altre conveni que, sigui quin sigui el seu àmbit, pugui afectar o referir-se a les activitats o treballs desenvolupats per l'empresa. En tot allò no previst en aquest Conveni, s'aplicarà l'Estatut dels Treballadors i totes les altres normes legals i reglamentàries que regulin les respectives matèries.

Article 8

Comissió Paritària

Es crea una comissió paritària que estarà composta per 6 membres, 3 en representació de la Direcció i tres membres del Comitè d'Empresa. Ambdues parts es poden valer d'un assessor amb veu però sense dret a vot.

Els acords de la Comissió Paritària seran adoptats per unanimitat i vincularan ambdues parts. En cas d'interpretació del conveni col·lectiu, l'acord adoptat tindrà idèntica eficàcia que la norma, article o aspecte que hagi estat interpretat. En cas de desacord, els interessats quedaran facultats per emprendre les accions que procedissin en Dret.

La Comissió Paritària té les següents funcions:

- Vigilància i seguiment del compliment del Conveni.
- Interpretació de preceptes del Conveni Col·lectiu.
- Conciliació en conflictes de caràcter col·lectiu o individual que suposin la interpretació i aplicació del que s'ha pactat en Conveni Col·lectiu.
- Anàlisi de les causes de l'absentisme en l'empresa i proposició de les mesures que es considerin més adequades per mantenir l'absentisme en nivells acceptables.
- Totes les funcions que tendeixin a una major eficàcia d'aquest pacte o es derivin del que s'estipula en el seu text i annexos.

Les reunions de la Comissió Paritària tindran caràcter mensual i tindran lloc durant la primera quinzena de cada mes (excepte urgència). La convocatòria es realitzarà mitjançant escrit (ordre del dia) en el qual s'exposaran els assumptes a debatre. S'ha d'aixecar acta dels temes tractats així com dels acords assolits i es fixarà data per a la resposta d'aquells aspectes tractats que no hagi estat possible resoldre durant la reunió quan una de les parts així ho requereixi.

Dimarts, 26 de juliol de 2011

Article 9

Facultats d'organització

L'organització del treball és facultat i responsabilitat de la Direcció de l'empresa, tot això segons el que estableix l'Estatut dels Treballadors. Aquesta pot determinar, modificar o suprimir els treballs, adoptar nous mètodes i serveis, establir llocs de treball i ordenar aquests a les necessitats de l'empresa en tot moment.

Són facultats de la Direcció, entre altres, les següents:

- La determinació i exigència dels rendiments mínims.
- L'adjudicació de tasques, horaris i torns a cada moment.
- L'elecció dels mitjans de treball.
- La fixació de normes de treball que garanteixin la regularitat i continuïtat del mateix.
- L'establiment de plans de formació, l'elaboració dels programes i manuals corresponents, així com el desenvolupament i impartició dels cursos.
- Determinar la forma de prestació del treball en tots els seus aspectes: uniformitat, relacions amb clients, proveïdors, procediments, etc.
- Determinar els llocs de treball necessaris per dur a terme les finalitats, amortitzar els innecessaris i establir els requisits exigibles per a la provisió dels llocs de treball.

Les modificacions substancials de condicions de treball es tramitaran d'acord amb el que estableix l'Estatut dels Treballadors.

Article 10

Contractes de treball temporals

Durant la vigència del present conveni s'aplicarà a la contractació temporal la llei en vigor en cada moment.

La Direcció de l'empresa ha de procurar en tot moment que les contractacions laborals es realitzin directament per l'empresa, evitant intermediaris privats (empreses de treball temporal).

En tot cas i, sempre que sigui possible, s'acudirà a la contractació laboral eventual per tal de minimitzar la realització d'hores extraordinàries.

De la mateixa manera i quan per a l'organització dels serveis sigui viable, es procedirà a utilitzar contractes laborals a temps parcial per tal de repartir l'ocupació que hi ha entre un major nombre de persones.

Capítol II

Prestació del treball

Article 11

Diligència en la prestació del treball

El personal està obligat a executar diligentment totes les feines i operacions que li ordenin els seus superiors, dins de les tasques generals pròpies de la seva categoria i competència professional. Si observés entorpiment per exercir la seva feina, falta o defecte en el material o en els instruments i equips, estarà obligat a donar-ne compte immediatament als seus superiors o a la direcció de l'empresa.

Article 12

Útils i eines de treball

El personal tindrà cura dels estris, eines, equip, vestuari i maquinària que se li confiï per al desenvolupament del seu treball; estarà obligat a mantenir-los en perfecte estat de conservació i neteja i serà responsable dels desperfectes, deterioraments o danys que es produeixin per culpa o negligència, tant en aquells com en els locals, dependències, instal·lacions, etc., en el qual es realitzin les seves activitats. Queda prohibit l'ús de les instal·lacions, eines, estris, equips, vestuari, màquines i productes de neteja per a ús propi tant dins com fora de la jornada laboral.

Dimarts, 26 de juliol de 2011

Qui tingui assignat un vehicle de l'empresa per al desenvolupament de les seves tasques ha de vetllar pel manteniment, entreteniment i neteja del mateix. Així mateix, durant el desenvolupament del treball tindrà cura de la custòdia del vehicle així com de mercaderies i eines. Comunicarà a la direcció, abans de 24 hores, les denúncies de circulació i els accidents de trànsit. En cas d'advertir anomalies en el funcionament del vehicle, haurà de posar en coneixement del taller mecànic en el moment que s'adverteixin aquestes anomalies.

Queda expressament prohibit l'ús de ràdios o anàlegs durant la jornada de treball a excepció de l'emissora o el telèfon mòbil de l'empresa. En el cas de les persones que tinguin assignat un vehicle, els recursos proveïts per l'empresa s'adaptaran a les normatives vigents en cada moment.

Quan es causi baixa a l'empresa s'haurà de tornar les eines, vestuari, equips de protecció personal i altres estris facilitats, en cas contrari es detraurà de la liquidació el valor dels mateixos.

Article 13

Competència deslleial

El personal no podrà realitzar activitats que constitueixin competència amb l'empresa per a la qual presta els seus serveis, treballant per compte propi o de tercers en idèntica activitat a la que exerceix en el seu treball, excepte quan hi hagi autorització escrita de l'empresa o treballi a jornada parcial.

Capítol III

Inici i desenvolupament de la relació laboral

Article 14

Ingressos i selecció de personal

L'admissió de personal s'ha de fer d'acord amb les disposicions legals vigents en cada moment, el que regula el present acord i, en cap cas, abans que el candidat o candidata hagi complert els setze anys d'edat. No obstant, per l'accés a les seccions següents, s'haurà de tenir complets divuit anys:

- Treballs nocturns de qualsevol secció.
- Recollida d'escombraries i neteja viària.
- Obres Públiques i manteniment.
- Altres que la legislació sobre prevenció de riscos laborals determini.

La Direcció ha de comunicar les ofertes d'ocupació al Comitè d'Empresa i donarà la suficient publicitat de les mateixes en els taulers d'anuncis del centre de treball i en els serveis oficials de col·locació pertinents (SOC, CSE, etc). En cas de estimar-ho necessari es podrà recórrer a altres mitjans externs per donar a conèixer les ofertes d'ocupació.

Quan hi hagi urgent necessitat (suplències de personal en incapacitat temporal, cobertura provisional de baixes voluntàries, imprevistos i altres circumstàncies anàlogues), l'empresa no estarà subjecta als tràmits assenyalats en el paràgraf anterior.

En el cas que les ofertes d'ocupació no poguessin ser cobertes amb personal de plantilla, tindran preferència per a cobrir-les, aquelles persones que hagin estat vinculades a l'empresa per contractacions anteriors sempre que no hagin causat baixa per acomiadament disciplinari o incompareixença i reuneixin els requisits professionals i personals per a exercir el lloc a cobrir i sempre que s'inscriguin en els processos de selecció d'acord amb el que preceptua la disposició addicional segona del present conveni.

La Direcció podrà sotmetre als aspirants a les proves pràctiques i psicotècniques convenients per comprovar el seu grau de preparació i aptitud, així com procedir als reconeixements mèdics i altres formalitats que consideri oportuns.

Es garantirà en tot moment la participació del comitè d'empresa en tots els procediments que s'estableixin per a la cobertura de vacants així com llocs de nova creació (amb exclusió del grup professional tècnic i comandaments intermedis -encarregats-).

Atès el caràcter d'empresa pública de PRESEC, la selecció del personal es durà a terme mitjançant procediments en què es garanteixin els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat, així com els establerts a continuació:

a) Publicitat de les convocatòries i de les bases.

Dimarts, 26 de juliol de 2011

b) Transparència.

c) Imparcialitat i professionalitat dels membres dels òrgans de selecció.

d) Independència i discrecionalitat tècnica en l'actuació dels òrgans de selecció.

e) Adequació entre el contingut dels processos selectius i les funcions o tasques a desenvolupar recollides principalment en les especificacions dels llocs de treball.

f) Agilitat, sense perjudici de l'objectivitat, en els processos de selecció.

En els procediments de promoció interna o professional dins de l'empresa, es respectaran igualment els principis esmentats anteriorment, així com l'avaluació de l'acompliment en el lloc de treball.

Promoció interna i selecció externa de personal:

1. Les places de plantilla vacants es cobriran d'acord amb els criteris de selecció pactats en el present conveni.

2. L'empresa es compromet a garantir la promoció interna per a la cobertura de llocs de treball, ja siguin aquests de nova creació o per extinció del contracte dels seus ocupants. Les vacants de superior categoria o de superioritat econòmica es cobriran mitjançant promoció interna pel personal fix de plantilla, segons les bases de la convocatòria, les quals es fonamentaran en criteris objectius, amb igualtat d'oportunitats per tot el personal. Si les vacants es declaraessin desertes, es recorrerà a la convocatòria oberta.

3. La cobertura de vacants es podrà fer per concurs de mèrits o concurs oposició. S'entén per mèrit tots aquells aspectes que puguin ser avaluats de forma objectiva i contribueixin a determinar el potencial i les capacitats de les persones aspirants (experiència professional, titulacions, formació, etc). Tots els mèrits que formin part de la valoració hauran de ser especificats en les bases de la convocatòria.

4. Les bases del concurs es facilitaran al Comitè d'Empresa amb una antelació mínima de 15 dies naturals abans de produir-se la seva publicació.

Tribunal de selecció:

1. El tribunal de selecció o promoció serà format per 5 membres, d'acord amb el següent:

President: Gerent o persona en qui delegui.

Secretari: Responsable RH o persona en qui delegui.

1r Vocal: Director tècnic o persona en qui delegui.

2n Vocal: Tècnic de l'àrea responsable del lloc a cobrir o substitut.

3r Vocal: Encarregat de secció responsable del lloc a cobrir o substitut.

2. Els membres dels tribunals s'hauran d'abstenir de participar si incorreguessin en les causes d'abstenció i recusació previstes en la legislació a l'efecte.

3. El tribunal no podrà constituir-se en primera convocatòria sense l'assistència de més de la meitat dels seus membres, ja siguin titulars o suplents, ni sense la presència de la Presidència i la Secretaria.

Treballs de superior categoria:

El personal que per necessitats organitzatives, productives o d'una altra índole hagi de realitzar treballs de superior categoria, exercirà provisionalment les funcions inherents al lloc de treball que ocupi, havent-se de convocar l'oportú concurs oposició o concurs de mèrits per a la seva adscripció definitiva al lloc de treball que efectivament vingui realitzant.

Article 15

Ascensos

Les promocions internes realitzades per concurs oposició o mèrits s'entenen provisionals mentre les persones interessades no superin un període de prova equivalent a l'establert per als nous ingressos.

Dimarts, 26 de juliol de 2011

Article 16

Formació del personal

La Direcció realitzarà un pla de formació anual que tindrà com a objectiu principal l'actualització i el desenvolupament dels coneixements del personal per a possibilitar la seva promoció professional i la millora dels serveis. La Direcció i el Comitè d'Empresa buscaran els mecanismes de finançament per a la formació contínua a través de la Fundació Tripartita en base al seu reglament de funcionament. La realització dels cursos de formació es realitzarà, sempre que sigui possible, dins de la jornada laboral.

Article 17

Període de prova

L'ingrés s'entendrà provisional fins que no s'hagi complert el període de prova que es detalla a continuació:

1. Personal tècnic i directiu: 4 mesos.
2. Personal administratiu i mercantil: 2 mesos.
3. Personal obrer qualificat i serveis auxiliars: 15 dies.
4. Personal no qualificat: 15 dies.

Article 18

Preavis de cessament

El personal que vulgui cessar en el servei de l'empresa haurà de notificar per escrit amb l'antelació que es detalla a continuació:

1. Personal directiu i tècnic: 2 mesos.
2. Resta del personal: 15 dies.

En cas d'incompliment o retard d'aquesta obligació, es detraurà de l'oportuna liquidació d'havers que correspongui, a raó d'un dia per cada dia de retard en el preavis.

Article 19

Grups professionals

L'estructura professional de l'empresa queda fixada mitjançant l'adscripció dels treballadors i treballadores a un grup professional determinat. La classificació professional del personal afectat pel present acord s'estableix mitjançant divisions en àrees funcionals, integrant en les mateixes les diferents activitats que realitza l'empresa:

1. Àrea tècnica i administrativa.
2. Àrea de neteja de la via pública i recollida de residus domiciliaris.
3. Àrea de neteja d'edificis públics.
4. Àrea de jardineria pública.
5. Àrea d'obres i manteniment.
6. Àrea de manteniment de vehicles i maquinària.
7. Àrea d'instal·lacions.
8. Àrea de senyalització de la via pública.
9. Àrea de logística i magatzems.
10. Àrea de serralleria, pintura, fusteria i muntatges.

Els grups professionals inclouen alhora subgrups o nivells els quals figuren a l'annex denominat "Nivells professionals".

Capítol IV

Jornades i condicions de treball

Article 20

Jornada

La jornada ordinària setmanal de treball en mitjana anual és de 37 hores i 30 minuts.

Dimarts, 26 de juliol de 2011

En cap cas es podrà excedir de les següents hores anuals:

Any 2010: 1.605 hores.

Anys 2011, 2012 i 2013: 1.597 hores i 30 minuts.

Anualment, ambdues parts confeccionaran els calendaris laborals així com els quadres horaris, dels quals s'haurà de donar la suficient publicitat.

El temps de treball es computarà de manera que tant al començament com al final de la jornada diària el personal romangui en el seu lloc de treball. Es considera com a temps de treball efectiu els 30 minuts diaris de "entrepà".

Article 21

Prolongació de la jornada

Per al personal de recollida de residus sòlids urbans, la jornada normal es pot prolongar no més d'1 hora i 30 minuts com a conseqüència dels viatges a l'abocador a la fi de la jornada laboral i els dies post festius, a causa del major nombre de residus a retirar.

Per al personal que tingui assignat un vehicle al seu càrrec i especialment els del col·lectiu de recollida de residus sòlids i, sempre que la Direcció ho trobi necessari, la jornada es podrà prolongar pel temps indispensable per efectuar el manteniment del vehicle.

Aquests excessos de jornada s'han d'abonar mitjançant una quantitat fixa mensual la quantia del qual s'estableix en l'annex de retribucions, i es meritara mentre es realitzi aquesta prolongació de jornada en els supòsits indicats, sense tenir aquesta percepció el caràcter de consolidable.

Article 22

Vacances

El personal afectat pel present Conveni ha de gaudir d'un mes natural de vacances per any de servei, i proporcional al temps treballat per a períodes inferiors. Les vacances es realitzaran preferentment en el mes d'agost pels següents col·lectius: Administració, Instal·lacions, Obres i manteniment, Serralleria, fusteria i muntatges, Logística i magatzems, Jardineria, Senyalització i Pintura, Manteniment de vehicles i maquinària.

Durant aquest mes i en els col·lectius abans esmentats, es formarà un equip de guàrdia amb el qual es garanteixin els serveis mínims a la població. El període de vacances del personal que integri aquesta guàrdia s'haurà de realitzar preferentment en el mes de juliol.

Per als col·lectius de RSU, NV i NEP el període de vacances es realitzarà en els mesos de juliol i agost.

La Direcció realitzarà un pla de vacances del qual donarà coneixement al Comitè d'Empresa abans del dia 15 d'abril, i no es podrà alterar aquest pla excepte causes imponderables o urgents.

El còmput del període de vacances s'ha de fer per any natural, és a dir, es tindrà en compte el període treballat entre l'1 de gener i el 31 de desembre de cada any.

Fora dels esmentats períodes, només es podran realitzar les vacances en els casos següents:

- Baixa per accident de treball que coincideixi amb el període de vacances pactat.
- Baixa per maternitat que coincideixi amb el període de vacances pactat.
- Baixa amb hospitalització: quan la persona afectada es trobi en situació de baixa per hospitalització o intervenció quirúrgica, iniciarà el seu període de vacances a partir del dia següent a causar alta mèdica.

El salari a percebre durant el període de vacances es calcularà a raó d'una mensualitat que inclou el Salari Conveni, Plus Vinculació, Plus Puntualitat Presència i Plus Antiguitat consolidada, així com els complements de lloc de treball que d'acord amb l'annex de retribucions estiguin fixats per dotze mesos l'any.

Dimarts, 26 de juliol de 2011

Article 23 Festes

S'estarà al que estableixi el calendari oficial acordat per la Generalitat de Catalunya i les festes laborals establertes per l'Ajuntament de Gavà.

Un cop establert el calendari anual, d'acord amb les pautes marcades en l'article 20 d'aquest Conveni, la quantitat de dies o jornades que excedeixin d'aquesta distribució tindran la consideració de festius, i es garanteix per aquest concepte un total de 9 dies anuals per l'any 2010 i 10 dies a partir de l'any 2011 i fins l'any 2013. Aquests festius seran pactats en calendari anual, distribuint entre Setmana Santa i Nadal. Ateses les especials característiques dels treballs a realitzar, es procedirà durant aquests períodes a formar un torn de guàrdia amb el personal necessari per cobrir urgències i imprevistos, gaudint aquest personal dels dies festius en dates diferents a les de caràcter general.

Col·lectius de recollida de residus sòlids i neteja viària:

Per als col·lectius de neteja viària i recollida de residus aquests festius es podran gaudir a partir de 2011 de manera que 3 dies en 2011 i 2012 i 4 dies el 2013 siguin de lliure disposició i la resta annexionats al torn anual de vacances.

Per a què els dies de lliure disposició no afectin el normal desenvolupament dels serveis, aquests s'hauran de demanar amb 10 dies d'antelació i no coincidir en les mateixes dates més del 30% del personal amb categoria d'oficial conductor i el 40% per a la resta de categories.

Article 24 Llicències i permisos

La Direcció, prèvia sol·licitud i justificació per part de la persona interessada, concedirà les llicències i permisos que estableix la vigent normativa laboral així com les millores que sobre aquesta s'expressen en l'annex de llicències i permisos.

S'haurà d'avisar amb la màxima antelació possible al comandament immediat a fi d'adoptar les mesures necessàries i facilitar l'oportuna llicència o permís.

L'engany o frau en els motius al·legats serà considerat com a falta molt greu i, en qualsevol cas, s'aplicarà el que disposa l'Estatut dels Treballadors.

La parella "de fet" tindrà el mateix tractament, a efectes de llicències i permisos, que els matrimonis convencionals. S'entén com a parella de fet, aquella en la qual hi hagi convivència com a parella, estigui empadronada al mateix domicili i inscrita com parella en el Registre Municipal del domicili o si no, empadronada amb almenys un any d'antelació a la petició del permís. Aquesta situació s'haurà d'acreditar mitjançant un certificat del registre corresponent i el certificat de convivència.

Article 25 Treball en festius per al personal de recollida de residus i neteja viària

En cas de coincidir dos festius seguits, per al personal de RSU i Neteja Viària, el segon d'ells serà treballat, essent abonant mitjançant el plus a aquest efecte i tenint la condició de no recuperable.

Article 26 Excedències

1. Voluntària amb garanties de reincorporació.

El personal fix i amb almenys una antiguitat a l'empresa d'un any, té dret que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no inferior a un any, ni superior a dos anys. Tindrà dret a reingrés sempre que ho demani amb almenys un mes d'antelació a la finalització de l'excedència, i podrà ocupar el seu anterior lloc si estigués vacant o qualsevol altre que l'empresa li designi d'acord amb la seva categoria professional i condicions de treball anteriors.

Aquesta excedència s'ha de demanar amb almenys un mes d'antelació a la data d'inici.

Dimarts, 26 de juliol de 2011

El període en excedència no computarà a efectes d'antiguitat ni d'indemnitzacions legals per extinció del contracte de treball.

El dret només el pot exercir novament per la mateixa persona si han transcorregut quatre anys des de la finalització de l'anterior excedència.

En els altres supòsits s'estarà al que disposi el Text refós de l'Estatut dels Treballadors.

2. Per prestar serveis en altres empreses municipals o Ajuntament de Gavà.

El personal de plantilla que, de comú acord, passi a prestar els seus serveis a l'Ajuntament de Gavà o en una de les seves empreses o organismes autònoms, se situarà en excedència amb garantia de reserva de lloc de treball, llevat que causés baixa en la mateixa per acomiadament declarat procedent o improcedent indemnitzat d'acord amb la legislació a aquest efecte.

Els requisits per demanar el reingrés seran idèntics als descrits en l'anterior apartat.

Article 27

Roba de treball

S'acorda millorar la qualitat i idoneïtat del vestuari d'operaris i encarregats per tal d'aconseguir una adaptació més adequada a la climatologia i al lloc de treball. S'estudiarà la conveniència d'introduir un sistema de punts per al lliurament de determinats elements del vestuari. L'empresa substituirà les peces en cas de trencament o desgast per l'ús. La comissió de salut i seguretat laboral valorarà la qualitat i idoneïtat de totes les peces de treball, respectant la imatge corporativa i la uniformitat de les mateixes.

La roba de treball consistirà en

- Roba d'estiu: Un pantalons i una camisa o peça equivalent. Es lliurarà del 15 de maig al 15 de juny.
- Roba d'hivern: Un pantalons, una camisa i una jaqueta, o alternativament, uns pantalons i una jaqueta de folre polar.

Es lliurarà en el mes d'octubre.

Així mateix es lliurarà:

Anualment un parell de sabates d'hivern i un altre d'estiu.

Es facilitarà cada dos anys un anorac o armilla d'hivern, excepte quan sigui necessària la seva reposició.

No obstant això, en cas de nou ingrés o canvi d'uniformitat, l'empresa lliurarà les peces anteriorment descrites més una de recanvi o muda, a excepció de l'anorac o armilla d'hivern.

Opcionalment es farà lliurament a qui ho demani d'una gorra d'estiu i un altre d'hivern. El personal que per les seves condicions de treball s'hagi exposat a les condicions climatològiques ambientals, serà dotat de les peces a aquest efecte (anorac, impermeable i botes).

Les botes d'aigua, guants i impermeable es lliuraran al personal quan sigui necessària la seva reposició, sempre que es justifiqui la necessitat i es lliuri la peça anterior.

La Direcció, d'acord amb el Comitè de Seguretat i Salut Laboral, definirà les característiques de l'uniforme excepte el disseny, que serà competència exclusiva de la Direcció.

El personal que causi baixa en l'empresa haurà de retornar els equips lliurats, en cas contrari, es detraurà el valor d'aquests elements de l'import de la seva liquidació.

Article 28

Mobilitat funcional

La mobilitat funcional s'ha d'ajustar al que disposa l'article 39 de l'Estatut dels treballadors.

Dimarts, 26 de juliol de 2011

En cas d'urgent necessitat la Direcció de l'empresa pot realitzar les modificacions imprescindibles per solucionar la mateixa donant compte al Comitè d'Empresa.

Article 29

Suplències a la secció de recollida nocturna de residus sòlids urbans

El personal que, pertanyent a altres torns o serveis, realitzi voluntàriament substitucions puntuals en la secció de recollida nocturna de residus sòlids, percebrà el plus pactat en l'annex de retribucions. Aquest es meritirà per cada servei o suplència efectuada, sempre que no es compensi per descans o no es procedeixi a canvi de torn temporal.

Article 30

Prestació d'hores extraordinàries en la realització de determinats treballs

La Direcció procurarà i que les hores extraordinàries previstes en el present article siguin voluntàries. Únicament quan la disponibilitat del personal no sigui suficient per cobrir degudament els serveis extraordinaris, s'aplicarà el que estableix aquest article per tal de garantir la prestació del servei. Queden excloses aquelles hores que es derivin de situacions considerades per part de les autoritats competents com a grans desastres o catàstrofes.

El compromís anterior només s'aplicarà quan això sigui necessari per dur a terme les següents activitats:

- Treballs derivats de la Festivitat de Reis.
- Treballs derivats de les Festes de Carnaval.
- Treballs derivats de la Fira de l'Espàrrec.
- Treballs derivats de les Festes Majors de Gavà, celebració de la Diada Nacional de Catalunya, dia de Tots Sants, Nadal, revetlles de Sant Joan, Sant Pere, i jornades electorals.
- Treballs derivats d'urgències i imprevistos, així com cobertura d'absentismes no previstos, sempre que no sigui possible cobrir mitjançant contractacions d'interinitat.

La Direcció procurarà que les hores extraordinàries tinguin caràcter rotatori per tal de no concentrar-les en un nombre reduït de persones.

Capítol V

Condicions econòmiques

Article 31

Increment salarial. Clàusula de revisió

Increment salarial, a aplicar a tots els conceptes retributius:

Els conceptes retributius i el seu import per a l'any 2010 que regula el present Conveni col·lectiu són els que figuren en les taules annexes. Aquestes taules es mantindran invariables durant l'any 2011.

El mes de gener de 2012, en cas d'haver-se produït variacions a l'alça de l'IPC estatal real durant l'any 2011, els conceptes retributius s'incrementaran en la mateixa proporció, a excepció d'aquells per als quals es contemplin diferents condicions. Als valors resultants se'ls aplicarà l'1% com a previsió de l'increment de la inflació per l'any 2012.

El mes de gener de 2013 s'incrementaran les taules salarials en cas que la inflació de l'any anterior hagi superat la previsió aplicada, sempre d'acord amb l'IPC estatal real publicat per l'Institut Nacional de Estadística. Als valors resultants se'ls aplicarà l'1% com a previsió de l'increment de la inflació per a aquest any, regularitzant-se aquests l'any següent, un cop siguin publicades oficialment les dades de l'IPC estatal real de l'any 2013, i sempre que aquestes siguin superiors a la previsió realitzada.

El pagament d'endarreriments derivats de l'aplicació dels anteriors apartats d'aquest article s'ha de fer, es més aviat possible, dins del primer trimestre en que l'Institut Nacional de Estadística publiqui les dades corresponents a les desviacions de l'IPC. Això no obstant, les diferències salarials de l'any 2010 s'abonaran amb la nòmina del mes de maig de 2011 mentre que les diferències salarials produïdes entre gener i maig de 2011 es pagaran en la nòmina del mes de juny de 2011.

Dimarts, 26 de juliol de 2011

Quedaran exclosos de revisió aquells conceptes per als quals s'han pactat valors concrets durant la vigència d'aquest conveni (plus manteniment vestuari, paga social).

Article 32

Conceptes retributius

a) Salari de grup professional (salari conveni)

És el fixat per a cada categoria professional en les taules salarials annexes; el seu import correspon a dotze mensualitats de la mateixa quantia. El salari de grup professional inclou tots els complements de lloc de treball legals o reglamentaris, a excepció dels que són objecte de regulació específica en aquest acord.

b) Plus vinculació

Els valors econòmics que pertanyen a aquest concepte són els recollits en l'annex d'aquest Conveni i la seva percepció s'efectuarà en dotze pagues anuals d'ídem import d'acord amb la categoria professional i aplicant la següent escala:

Anys d'antiguitat	Percepció
2 anys d'antiguitat	1 bienni
4 anys d'antiguitat	2 biennis
9 anys d'antiguitat	2 biennis i un quinquenni
14 anys d'antiguitat	2 biennis i dos quinquennis (límit màxim)
19 anys d'antiguitat	2 biennis i tres quinquennis
24 anys d'antiguitat	2 biennis i 4 quinquennis

Els 24 anys d'antiguitat, a efectes de percepció d'aquest plus, s'entendran com a límit màxim, i no és possible en cap cas una major retribució que l'expressada en l'annex.

Per al còmput de l'antiguitat es prendran en consideració els períodes en què els treballadors i treballadores hagin estat prestant serveis mitjançant contractació temporal.

c) Plus de nocturnitat

Les hores treballades entre les 22 hores i les 6 hores tenen la consideració de nocturnes i es retribueixen per a cada categoria o grup professional d'acord amb els valors que figuren en l'annex de retribucions, equivalents a una hora de treball.

La compensació econòmica per als col·lectius que exerceixen el seu treball habitual en horari nocturn (recollida de residus sòlids, rentac contenidors, etc.) queda recollida i integrada en els plusos que específicament es desenvolupen en el present article.

d) Plus de guàrdia/disponibilitat d'enllumenat públic

La retribució específica per al personal de guàrdia d'enllumenat públic és la que es recull en l'annex de retribucions, equivalent a un mes de treball. La seva meritació, per tant, només s'ha de fer en cas que el personal realitzi efectivament aquesta guàrdia.

Les condicions d'aquest torn específic seran les següents horaris:

- de dilluns a divendres:

primavera-estiu: 20.00 h a 2.00 h.

tardor-hivern: 16.00 h a 22.00 h.

Durant aquest horari s'haurà de realitzar el servei presencialment.

- dissabtes, diumenges i festius:

primavera-estiu: 21.00 h a 24.00 h.

tardor-hivern: 18.00 h a 21.00 h.

Dimarts, 26 de juliol de 2011

En aquest horari el personal estarà disponible i per a això la direcció li facilitarà un telèfon portàtil i haurà d'acudir en cas de ser requerit.

Aquests horaris tenen la flexibilitat lògica en funció de les hores reals d'encesa i apagat de l'enllumenat públic, servint com a base els aquí estipulats.

Funcions de l'electricista de guàrdia:

- Patrulla diària i revisió de l'estat de quadres i sectors d'enllumenat públic de la població.
- Detecció d'averies en circuits d'enllumenat públic.
- Rearmament de circuits fallits.
- Si és possible, reparació dels mateixos.
- Atendre trucades d'urgència de la Guàrdia Urbana o de la Direcció de l'Empresa en problemes de tema elèctric, d'enllumenat públic i/o edificis públics.
- Si no és possible la reparació, reflectir en informe diari per solucionar el dia següent.
- Vigilància de tapes de caixes de connexió en fanals, embridant les que troben obertes.
- Tallar claus de reg obertes per vandalisme o ruptures.
- Suport a seccions que treballen en horaris nocturns.

Entre el personal adscrit a la secció d'Instal·lacions haurà de realitzar un torn rotatiu de guàrdia. En compensació a aquest servei, els operaris adscrits a aquest disposaran d'un dia de descans retribuït per mes complet de prestació.

e) Plus puntualitat i presència

El plus puntualitat i presència té com a objecte incentivar la puntualitat i presència del personal afectat pel present acord. La quantia d'aquest concepte retributiu queda fixada en l'annex de retribucions per 12 pagues anuals i s'abonarà a mes vençut.

Meritaran aquest plus que al llarg del mes no tinguin cap falta de puntualitat i / o presència d'acord amb el següent:

- a) La primera falta de puntualitat o presència produïda dins l'any natural no es tindrà en compte, sempre que el retard o absència no sigui superior a 30 minuts.
- b) La segona falta de puntualitat o absència produïda dins del període indicat en l'apartat "a", serà descomptada proporcionalment.
- c) La tercera falta de puntualitat o presència produïda dins del període indicat en els apartats anteriors, donarà lloc a la no percepció del plus, en el mes que es realitzi així com en els següents que es produïssin aquesta/es falta/es de puntualitat o presència.

El que s'ha pactat anteriorment s'ha d'entendre com garantia sobre el plus presència i puntualitat, no operant per a la resta de conceptes salarials, i sense perjudici de procedir a sancionar disciplinàriament les faltes de puntualitat d'acord amb aquest Conveni.

Als efectes del que es disposa anteriorment no es consideraran retards o absències els permisos de caràcter retribuït que quedin prou acreditats, accident laboral, hospitalització, i incapacitat temporal quan aquesta es complementi al 100% del salari.

f) Plus manteniment vehicles

Qui tingui al seu càrrec un vehicle i, a requeriment de la Direcció, realitzi la revisió i manteniment del vehicle prolongant la jornada ordinària, percebrà un plus amb caràcter mensual i per dotze pagues anuals. El seu import és el fixat a les taules salarials annexes. Aquest plus té la consideració de no consolidable pel que en cas de no prestar el servei es deixaria de percebre.

Dimarts, 26 de juliol de 2011

g) Plus disponibilitat

El personal que per necessitats del servei variï el seu horari de treball o que per les característiques del seu lloc requereixi d'un alt nivell de disponibilitat per tal de cobrir urgències, imprevistos, acumulació de tasques o qüestions afins, ha de percebre un complement retributiu mentre persisteixin les circumstàncies que motiven la variació horària. Aquest complement es designarà en cada moment mitjançant l'aplicació d'un percentatge sobre la retribució global del treballador o treballadora en funció del grau de disponibilitat aplicable.

h) Plus per emergències

Presec és una empresa de prestació de serveis a la ciutadania i la totalitat de la seva plantilla està obligada a cobrir totes aquelles necessitats generades per situacions d'emergència. Segons això, totes les persones de l'empresa que no perceben el plus per disponibilitat i que per necessitats urgents i imprevistes o de força major siguin requerides, amb un termini inferior a les 12 hores d'antelació i fora de la seva jornada laboral, per la prestació d'un servei, han de percebre com a pagament únic, l'import que figura en l'annex de retribucions. Quedaran excloses aquelles situacions que tinguin per les autoritats competents la consideració de grans desastres o catàstrofes (incendis, inundacions, nevades, etc.).

Independentment del plus percebut, es retribuïran les hores efectuades com a hores extres al preu corresponent, garantint una retribució o compensació mínima equivalent a 3 hores de treball els dies laborables i 4 hores els dies festius.

i) Complement per manteniment de vestuari

S'estableix un complement per manteniment de vestuari amb l'import mensual següent per a totes les categories:

Any 2010: 10 EUR.
Any 2011: 10 EUR.
Any 2012: 15 EUR.
Any 2013: 15 EUR.

La seva percepció serà per dotze mesos l'any. Aquest plus no formarà part del complement per incapacitat temporal i situacions anàlogues que donin lloc a la suspensió del contracte.

j) Plus grua

S'estableix, a partir de la signatura del conveni, un plus per ús de la grua del camió, camió amb cistella o plataforma elevadora autopropulsada a raó de 6 euros per jornada treballada, establint com a límit mensual la quantitat de 138 euros. Aquest plus no formarà part del complement per incapacitat temporal i situacions anàlogues que donin lloc a la suspensió del contracte. La seva meritació és per dia efectivament treballat amb independència de les hores d'utilització de l'element auxiliar o plataforma.

k) Plus festiu RSU i neteja viària

Aquest plus retribueix els dies festius no recuperables treballats com a conseqüència de la impossibilitat de descansar dos dies festius continus en els col·lectius de recollida de residus i neteja viària. La seva retribució és la fixada en les taules salarials annexes. La seva percepció no arriba al personal que d'acord amb el seu calendari de treball hagi de treballar en festiu, llevat que aquest estigui fixat com a dia de descans.

Plus festiu dies 25, 26 de desembre, 1 i 6 de gener: el personal de neteja viària i recollida de residus municipals percebrà la retribució expressada en l'annex per dia treballat a raó de cinc hores de treball efectiu entre les 07.00 i les 12.00 hores en el torn de matí i de 15.00 a 20.00 en el torn de tarda, incloent el descans de 30 minuts i sense dieta o cap despesa suplerta. El treball es distribuirà d'acord amb les necessitats del servei i de manera que tot el personal pertanyent a aquests col·lectius pugui treballar almenys dues de les quatre jornades previstes per aquest plus.

l) Plus recollida residus sòlids urbans

1. Conductors de camió de recollida de residus de càrrega posterior:

Els conductors de camió recol·lector de residus de càrrega posterior podran percebre els plusos específics que es detallen a continuació, i en la quantia fixada en l'annex per dotze pagues anuals d'igual import, quan a aquest efecte compleixin amb les condicions que donen origen a aquests plusos. Aquests plus són els següents:

Dimarts, 26 de juliol de 2011

Plus post-festiu: Es retribuirà sempre que es produeixi de forma habitual una prolongació de la jornada normal derivada de l'excés de treball en dies post-festius.

Plus Abocador: Es retribuirà sempre que es produeixi de forma habitual una prolongació de la jornada normal com a conseqüència de l'últim viatge a l'abocador.

Plus nocturnitat: Es retribuirà en els casos en què el conductor realitzi treballs en horari nocturn. Els conductors l'horari dels quals no coincideixi íntegrament amb la franja horària nocturna, han de percebre aquest plus de forma proporcional a l'horari nocturn efectivament realitzat.

2. Conductors de camió d'equip rentacontenidors:

Els conductors dels equips rentacontenidors podran percebre els plusos específics que es detallen a continuació, i en la quantia fixada en l'annex per dotze pagues anuals d'ídem import, quan a aquest efecte compleixin amb les condicions que donen origen a aquests plusos. Aquests plus són els següents:

Plus recollida lateral: És un plus que només es pagarà en els supòsits de neteja dels contenidors amb vehicles de càrrega lateral i la seva retribució inclou la responsabilitat sobre les especials característiques de l'equip.

Plus nocturnitat: Es retribuirà en aquells casos en què es realitzin els treballs en horari nocturn. Els conductors l'horari dels quals no coincideixi íntegrament amb la franja horària nocturna, han de percebre aquest plus de forma proporcional a l'horari nocturn efectivament realitzat.

Plus per tornos: Es retribuirà en aquells casos en què l'horari establert impliqui canvis de torn (diürn / nocturn) dins de la jornada setmanal. Aquest plus inclou els complements de nocturnitat.

3. Conductor de recollida lateral de residus:

Els conductors dels vehicles de recollida lateral podran percebre els plusos específics que es detallen a continuació, i en la quantia fixada en l'annex per dotze pagues anuals d'ídem import, quan a aquest efecte compleixin amb les condicions que donen origen a aquests plusos. Aquests plus són els següents:

Plus recollida lateral: És un plus que només es pagarà en els supòsits de recollida de contenidors amb vehicles de càrrega lateral i la seva retribució inclou la responsabilitat sobre les especials característiques de l'equip.

Plus recollida lateral nocturna: És un plus que només es pagarà en els supòsits de recollida de contenidors amb vehicles de càrrega lateral en horari nocturn i la seva retribució inclou la responsabilitat sobre les especials característiques de l'equip.

Plus nocturnitat: Es retribuirà en aquells casos en què el conductor realitzi els treballs en horari nocturn. Els conductors l'horari dels quals no coincideixi íntegrament amb la franja horària nocturna, han de percebre aquest plus de forma proporcional a l'horari nocturn efectivament realitzat.

4. Peons:

Percebran el plus específic de nocturnitat establert a l'annex per aquesta categoria aquells peons que realitzin treballs en horari nocturn. Els peons l'horari dels quals no coincideixi íntegrament amb la franja horària nocturna, han de percebre aquest plus de forma proporcional a l'horari nocturn efectivament realitzat.

5. Plus d'especialització:

S'estableix un plus d'especialització amb un import mensual de 75 EUR (any 2010) per a la categoria de conductor o capatàs i 70 Euros (any 2010) mensuals per a la categoria de peó dels serveis següents:

Recollida de residus orgànica nocturna.
Rentacontenidors orgànica nocturna.
Camió escombra de recollida nocturna.

Aquest plus es meritara, a partir del dia 1 de setembre de 2010, per dia efectivament treballat i la seva percepció serà per dotze mesos l'any. Tindrà la consideració de complement de lloc de treball i es denominarà plus d'especialització

Dimarts, 26 de juliol de 2011

RM nocturna. En el suposat cas d'haver de realitzar descomptes o retribucions proporcionals al temps efectivament treballat, la quantia del plus es meritara per hores treballades.

S'exclouen expressament els llocs de treball de recollida de residus lateral nocturna en tenir aquests establerts altres plusos en atenció a les seves pròpies circumstàncies professionals.

Article 33

Dietes i abonament de despeses

En cas d'utilitzar el vehicle particular en tasques pròpies de l'empresa, ja sigui de forma habitual o esporàdica, s'estableix un preu de 0,19 Euros per quilòmetre efectuat. Les despeses ocasionades per aparcament, pagament de peatges i anàlegs seran assumits per l'empresa.

Reglament sobre dietes i altres despeses bestretes.

1. L'empresa pagarà dinars i sopars en aquelles situacions en què els treballs a efectuar s'hagin de fer fora de la jornada habitual o en dia festiu (o establert com a descans setmanal en el seu calendari) per al treballador o treballadora.

Condicions que s'han de donar perquè procedeixi l'abonament:

Que la prestació del servei abasti l'horari de dinars o sopars, que queda fixat entre les 14 i 16 hores per als dinars i entre les 21 i 23 hores per als sopars (aquest horari podria variar en una hora de més o menys en funció de si s'han d'establir torns de dinar/sopar per necessitats del servei). Per tant, l'abonament no serà procedent quan la jornada s'iniciï o finalitzi abans de les 15 hores en el cas dels dinars, o a les 21 hores per al cas dels sopars.

Que la prestació del servei superi les 4 hores de forma contínua.

2. Es procedirà també al pagament de dinars i sopars quan per necessitats del servei s'hagi de prolongar la jornada normal en més d'una hora. S'enumera una llista, a títol enunciatiu, d'aquestes situacions:

Treballs per reparar danys urgents i imprevistos que impedeixin realitzar l'horari normal de dinars o sopars.

Prolongacions de jornada derivades d'avaría de camions de recollida d'escombraries o fort i anormal excés d'aquestes.

Treballs que hagin de concloure dins de la mateixa jornada per evitar talls de carrers i similars, sempre que no es pugui donar descans entre jornada ordinària i extraordinària superior a una hora.

El temps per realitzar el dinar o sopar serà d'una hora que tindrà caràcter retribuït sempre que estigui dins la seva jornada de treball o es prestin serveis de guàrdia ininterrompuda. No serà de caràcter retribuït quan la dieta es realitzi en finalitzar la jornada.

En els casos de l'apartat 2º en els que el servei no es prolongui en més d'una hora de treball, el personal afectat no realitzarà el descans per al dinar o sopar i procedirà l'abonament del temps de treball com a hores extraordinàries a més del pagament de les quantitats previstes com a dietes en l'annex de retribucions del conveni col·lectiu.

3. Abonament d'esmorzars:

L'abonament de l'esmorzar té caràcter excepcional, limitant-se als treballs extraordinaris, bé generats per grans emergències o per la necessitat de donar suport als actes o festes.

Perquè es doni aquesta circumstància caldrà que el servei es realitzi en jornada extraordinària per a les persones que el presten i que iniciïn la seva jornada a les 8:00 hores del matí o abans i hagi de prolongar més enllà de les 9:30 hores en almenys 2 hores. L'horari d'esmorzar és de mitja hora (preferentment entre les 9 i 10 h.) i serà retribuït a efectes de còmput de treball efectiu.

S'exclou d'aquest apartat el personal que pel seu calendari laboral o pacte de conveni tingui l'obligació de treballar en dia festiu, llevat que la prestació tingui el concepte d'hores extraordinàries.

L'empresa s'encarregarà de buscar un restaurant per als esmorzars, dinars o sopars. En aquells casos que això no sigui possible, s'abonaran les quantitats previstes com a dietes en l'annex de retribucions del conveni col·lectiu.

Dimarts, 26 de juliol de 2011

Article 34

Hores extraordinàries

Tindran la consideració d'hores extraordinàries totes aquelles que es realitzen sobre la jornada ordinària de treball pactada.

El personal podrà optar per percebre la retribució corresponent a les hores extres realitzades o compensar-les per descans, gaudint aquest descans de comú acord amb l'empresa. A efectes del còmput d'hores extraordinàries, no es consideren com a tals aquelles respecte de les quals s'acordi optar, en lloc del seu cobrament, pel gaudi d'un descans compensatori d'acord amb tot allò pactat en aquest Conveni.

De la mateixa manera, no computaran com a hores extraordinàries, l'excés d'hores treballades sobre la jornada ordinària de treball que tingui com a finalitat el prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents, independentment que la seva retribució es realitzi al valor fixat per a les hores extraordinàries.

Les retribucions o la seva compensació per descans queden recollides en les taules salarials annexes.

En ser requerit per realitzar treballs extraordinaris en dia festiu, es percebrà una retribució o compensació mínima equivalent a quatre hores de treball.

Quan la realització d'aquestes hores es fraccionés en dos o més torns, es percebran o compensaran les hores extres realitzades garantint una percepció mínima o compensació equivalent a vuit hores. Si la jornada extraordinària, en ambdós casos, és superior a aquests còmputos, es percebran o compensaran les hores extraordinàries que efectivament s'hagin realitzat.

No obstant això, les hores extraordinàries que computaran a efectes d'assolir el màxim legal anual (80 hores) seran les realment efectuades. Els preus referits a tasques realitzades en horaris nocturns inclouen el corresponent plus de nocturnitat.

Article 35

Còmput i abonament d'hores extraordinàries

Amb la finalitat de permetre la distribució irregular de la jornada pactada en funció de l'activitat productiva, la durada de la jornada es computarà quadrimestralment, de manera que les hores d'excés puguin compensar o abonar-se en funció del següent:

1. Les hores extraordinàries de treball de l'any seran retribuïdes d'acord amb el quadre número 1 de l'annex sobre retribució de les hores extres. Per al còmput d'aquestes no es tindrà en compte aquelles que es destinin a prevenir o reparar danys extraordinaris, urgents i imprevistos.

2. Les hores extraordinàries realitzades es poden compensar a elecció del personal amb un descans equivalent a les hores treballades i la percepció d'un plus segons el quadre número 2 de l'annex sobre retribució de les hores extres.

No obstant, el personal podrà optar per compensar només amb descans les hores extres realitzades, segons el quadre número 3 de l'esmentat annex.

Article 36

Bestretes sobre salaris

El límit màxim que es podrà demanar com a bestreta sobre la nòmina serà del 90% del salari meritat en el moment de la sol·licitud. Es fixen els dies deu i vint de cada mes per la seva sol·licitud.

Article 37

Pagues extraordinàries

Es percebran dues pagues extraordinàries, una el 22 de juny i una altra el 21 de desembre. La quantia de cadascuna de les pagues equivaldrà a una mensualitat completa integrada per salari conveni, antiguitat consolidada (si escau) i plus vinculació.

Dimarts, 26 de juliol de 2011

El període de meritació de les pagues extraordinàries serà:

- Estiu: de l'1 de juny a 31 de maig de l'any següent.
- Nadal: de l'1 de desembre al 30 de novembre de l'any següent.

Article 38

Paga de productivitat

Es rebrà una paga de productivitat el dia 20 de setembre equivalent al 100% d'una mensualitat del salari conveni, segons annex sobre retribucions per nivell professional.

El 30% d'aquesta paga estarà exempta de descompte per absentisme, el 70% restant estarà subjecta a un descompte en funció de l'absentisme individual produït durant el període comprès entre l'1 de setembre de l'any anterior i el 31 d'agost de l'any en curs. La seva percepció es realitzarà d'acord amb el següent quadre:

Dies d'absentisme laborables	Percentatge percepció paga
0-14	100%
15-16	90%
17-18	80%
19-20	70%
21-22	50%
23-24	40%

A partir del vint-i-cinquè dia correspondrà la percepció del 30% d'aquesta paga.

Als efectes de determinar els dies d'absentisme no es tindrà en compte l'absentisme produït per:

- Hores sindicals.
- Maternitat.
- Permisos Retribuïts.
- Accidents de treball dins de la jornada laboral, a excepció d'aquells motivats per l'incompliment per part del treballador o treballadora de les obligacions previstes en l'article 29 de la Llei de Prevenció de riscos, o aquells que no hagin estat tramitats en la forma que estableix l'article 59 del present conveni o no estiguin degudament acceptats pels serveis mèdics de la Mútua Patronal d'Accidents de Treball.

Període de meritació:

- Setembre: 1 de setembre de l'any anterior al 31 d'agost de l'any en curs.

En períodes de meritació inferiors a l'any, s'aplicarà la proporcionalitat tant en la meritació com en els dies d'absentisme que determinen el percentatge de paga a percebre.

Article 39

Lot de Nadal

Coincidint amb les festes nadalenques, l'empresa ha de lliurar un lot amb productes típics d'aquesta època. El contingut del mateix es farà a elecció de la direcció, tenint dret a rebre tot el personal que es trobi d'alta a l'empresa i aconseguint aquest dret totes aquelles persones que hagin causat baixa per jubilació en la mateixa.

Capítol VI

Prestacions socials

Article 40

Fons Social. Paga social

L'empresa destinarà el 2010 la quantitat de 23.445 EUR que tindrà com a objecte el manteniment d'un fons social la finalitat del qual serà la d'atendre les despeses de tipus assistencial-social dels treballadors i treballadores així com dels

Dimarts, 26 de juliol de 2011

seus familiars d'acord amb el reglament de funcionament d'aquest. El Fons Social quedarà extingit amb data 2010.12.31 amb caràcter general en ser transformat en una paga social d'acord al següent:

Ambdues parts acorden transformar el Fons Social en una paga lineal consolidable que es percebrà al març i pels imports següents:

Any 2012: 300 EUR.

Any 2013: 300 EUR.

El període de còmput per a la seva meritació serà de l'1 de gener al 31 de desembre de l'exercici immediatament anterior, no obstant això, i seguint els criteris establerts per a la percepció d'ajuts de l'extingit Fons Social, és requisit imprescindible que el personal receptor hagi estat vinculat a l'empresa un mínim de 9 mesos durant el període de meritació. En aquest darrer cas la paga es percebrà proporcionalment al temps de durada del vincle laboral. Pel que fa als contractes a temps parcial, la quantia de la paga extraordinària de març es percebrà d'acord al percentatge de jornada realitzada.

Per al personal fix de plantilla que causi baixa a l'empresa, la paga social s'abonarà proporcionalment al període treballat.

Article 41

Complements per incapacitat temporal

En cas d'incapacitat temporal per malaltia comuna o accident no laboral serà una comissió constituïda a aquest efecte la que dictami quins complements ha de percebre el personal que es trobi en situació d'incapacitat temporal. Aquests complements en cap cas podran superar el 100% dels conceptes que a continuació es descriuen:

- Salari Conveni.
- Antiguitat consolidada.
- Plus vinculació.
- Plus presència.
- Pagues extraordinàries de juny i desembre.

Composició, funcions i reglament de la comissió d'Incapacitat Temporal:

La comissió es compondrà de sis membres, tres designats per la Direcció i tres pel Comitè d'Empresa, reunint-se quan es consideri necessari. La Comissió s'assessorarà mitjançant el criteri professional d'un facultatiu en medicina que en cap moment podrà informar sobre l'estat de salut de les persones afectades, però sí determinar si les baixes mèdiques estan prou acreditades.

Mitjançant acta fonamentada en criteris objectius, ha de determinar si la persona amb incapacitat laboral ha de percebre complements retributius per aquesta circumstància. Entre altres criteris haurà de tenir en compte els següents:

- Persones que hagin estat intervingudes quirúrgicament, fins i tot en règim ambulatori (amb postoperatori al seu domicili): percepció del 100% de salari.
- Accidents de treball (llevat que no hi hagi negligència o imprudència de la persona afectada) i malaltia professional (100% del salari).
- Baixa mèdica amb hospitalització (100% del salari).
- Cinc primers dies de baixa mèdica a l'any: percepció del 100% de salari.
- Malaltia greu que pugués comportar contagi: 100% del salari.
- Accidents no laborals que causin traumatismes, esquinços, etc.: 100% del salari. Si es produeix en la pràctica d'esport habitual i federat o en accidents de circulació (excepte "in itinere") no es percebran complements.
- Processos oncològics: 100% del salari.
- Qualsevol altra malaltia que estigui degudament justificada, tant pels serveis mèdics oficials com pel servei mèdic contractat a aquest efecte per l'empresa.

Dimarts, 26 de juliol de 2011

Els complements es deixaran de percebre per les següents causes:

- Incompliment per part del treballador o treballadora de les prescripcions facultatives.
- Dilatació voluntària del procés de malaltia.
- Negativa a realitzar els controls mèdics que li indiqui la direcció.
- Prestació dels seus serveis en qualsevol altra activitat, que retribuïda o no, impliqui un procés de dilatació de la malaltia o un aprofitament indegut de la situació en benefici propi, tot això sense perjudici del tractament disciplinari d'aquests fets.
- Els casos que no procedeixen segons dictamen de la Comissió.

Tenint en compte que l'esforç econòmic que realitza l'empresa en aquest apartat és important, com a compensació al mateix ambdues parts consideren imprescindible que el personal a jornada contínua variï el seu horari de metge de capçalera, fent-los coincidir amb horaris no laborals.

Article 42

Assegurança d'accident

L'empresa subscriurà una pòlissa d'accident de treball per als casos dels que resultés mort o invalidesa permanent total o absoluta. La quantia del capital assegurat per persona serà de 26.328 EUR per a l'any 2010, quantitat que s'actualitzarà en cada exercici de vigència del conveni segons l'IPC estatal real. Aquesta pòlissa serà vigent a partir del dia següent a la signatura d'aquest acord. Es lliurarà al Comitè d'Empresa còpia de la pòlissa un cop subscripta.

Article 43

Responsabilitat civil

L'empresa concertarà una pòlissa d'assegurança de responsabilitat civil que garanteixi el rescabament davant tercers de qualsevol risc produït accidentalment pel personal de l'empresa en l'exercici de les seves funcions professionals i en els treballs encomanats. Es lliurarà al Comitè d'Empresa còpia de la pòlissa un cop subscripta.

Article 44

Trencament d'objectes personals

L'empresa concertarà una pòlissa d'assegurances que contempli el trencament d'objectes personals, sempre que aquesta es produeixi en el desenvolupament del treball; aquests objectes han de ser necessaris per a l'exercici de la tasca professional, de manera que quedaran exclosos de cobertura objectes ornamentals i anàlegs.

Article 45

Invalidesa permanent parcial

En cas d'invalidesa permanent en grau parcial, l'empresa ha de facilitar a la persona afectada pel present conveni un altre lloc de treball d'acord amb les seves condicions físiques segons indiqui la direcció. El salari i la categoria de les persones afectades seran els que estableixi el conveni d'acord amb la seva nova relació amb l'empresa, conservant en tot cas la seva antiguitat.

Article 46

Indemnització en cas d'invalidesa permanent total

A aquelles persones a qui els sigui reconeguda una invalidesa en grau de total per a la professió habitual, sempre que estiguin d'alta a l'empresa, tinguin un mínim de deu anys d'antiguitat i siguin menors de 55 anys en la data del reconeixement de aquesta situació, els serà abonada, si causen baixa a l'empresa, una indemnització d'acord amb l'escala que a continuació es detalla:

<u>Edat complerta</u>	<u>Gratificació</u>
50 anys	13 mensualitats
51 anys	12 mensualitats
52 anys	11 mensualitats
53 anys	10 mensualitats
54 anys	9 mensualitats

Dimarts, 26 de juliol de 2011

Article 47

Ajudes econòmiques per al personal que tingui al seu càrrec fills o filles amb minusvalidesa

Aquelles persones de l'empresa que tinguin fills o filles a càrrec amb algun tipus de minusvalidesa física o psíquica tindran dret a percebre la quantitat mensual l'import de la qual es fixa en l'annex de retribucions per 12 mensualitats. Aquesta quantitat serà actualitzada en cada exercici de vigència del conveni segons l'IPC estatal real.

Aquests imports s'abonaran per cada un dels fills o filles que reuneixin els requisits que s'especifiquen a continuació:

- Reconeixement de la minusvalidesa per part de l'ICASS igual o superior a un 33%.
- Que convisqui amb els seus pares i al seu càrrec.
- No percebre cap tipus de pensió per aquesta minusvalidesa. En cas de percebre alguna pensió inferior a la quantitat prevista en el present article, s'ha d'abonar la diferència.
- Que no treballi, tant per compte d'altri com propi.

Article 48

Premi per vint anys de servei

Totes aquelles persones que compleixin vint anys d'antiguitat al servei de l'empresa tindran dret a percebre una gratificació extraordinària i única equivalent a:

- 27 dies de salari real any 2010.
- 29 dies de salari real any 2011.
- 31 dies de salari real any 2012.
- 33 dies de salari real any 2013.

Aquesta gratificació s'ha d'abonar juntament amb les retribucions del mes en què es compleixi la referida antiguitat, no computant per a la seva meritació les excedències de tipus voluntari, a excepció de les pactades en l'article 26.2 del present Conveni.

Article 49

Retirada de carnet de conduir

Els que tinguin assignat un vehicle propietat de l'empresa i que complint les funcions que li han estat encomanades, li fos retirat per primera vegada el permís de conduir, la Direcció el destinarà a un altre lloc de treball segons la disponibilitat de l'empresa, conservant les seves retribucions per espai d'un any. Es procedirà igualment en el cas que el permís de conduir li sigui retirat fora d'hores de treball quan la persona afectada tingui la categoria de conductor o aquest li sigui imprescindible per al desenvolupament de les seves tasques. Queden exclosos tots els casos en què la retirada del permís hagi estat conseqüència de conducció temerària, toxicomania o alcoholèmia. En aquests últims supòsits, la persona afectada podrà acollir-se a una excedència voluntària mentre duri la retirada de carnet.

Article 50

Renovació del carnet de conduir

L'empresa assumirà les despeses i gestió de la renovació del carnet de conduir del personal el lloc de treball del qual sigui el de conductor o conductora. Es procedirà de la mateixa manera en aquelles situacions especials que ho requereixin.

Article 51

Jubilació. Jubilació parcial

D'acord amb el que estableix la Llei 14/2005, d'1 de juliol, el personal afectat pel present conveni haurà de jubilar-se de forma obligatòria en complir els 65 anys d'edat, llevat de casos excepcionals i de comú acord i sempre que es reuneixin els requisits mínims de carència per causar dret a pensió de jubilació.

Per afavorir la qualitat i estabilitat en l'ocupació, la jubilació forçosa del personal afectat tot i que l'empresa decideixi amortitzar el lloc de treball, haurà d'anar acompanyada per la conversió d'un contracte temporal en indefinit o la transformació d'un contracte a temps parcial en temps complet, tot això dins del mateix any natural en què es produeixi

Dimarts, 26 de juliol de 2011

la jubilació amb caràcter forçós. En el cas de que la normativa general variï durant la vigència del present conveni, la comissió d'aplicació i vigilància adaptarà el text convencional a la mateixa.

En aquells casos en què el personal de l'empresa porti com a mínim una antiguitat de 10 anys i previ acord amb l'empresa demani la jubilació anticipada, se li haurà d'abonar una gratificació d'acord amb l'escala que a continuació es detalla:

<u>Edat complerta</u>	<u>Gratificació</u>
60 anys	13 mensualitats
61 anys	12 mensualitats
62 anys	11 mensualitats
63 anys	10 mensualitats
64 anys	9 mensualitats

Així mateix, i fins el dia 31 de desembre de 2013, quan treballador o la treballadora manifesti la voluntat d'accedir a la jubilació parcial, la Direcció realitzarà les actuacions necessàries, sempre que es compleixin els requisits que estableixin les normatives reguladores vigents en cada moment en aquesta matèria. La prestació de serveis per part de les persones jubilades parcialment es realitzarà de forma continuada i a jornada completa dins de l'any natural i de comú acord.

Article 52

Suport a la natalitat

S'estableix una nova gratificació pel naixement, adopció o tutela legal de fills o filles que consistirà en el pagament únic d'una quantitat l'import de la qual es recull a l'annex de retribucions. Aquesta quantitat serà actualitzada en cada exercici de vigència del conveni segons l'IPC estatal real.

Capítol VII

Seguretat i salut laboral

Article 53

Prevenició de riscos i salut laboral

En totes les matèries que afectin a Seguretat i Salut Laboral en el treball seran d'aplicació les disposicions contingudes en la Llei de Salut Laboral i altres normatives a aquest efecte. L'empresa ha de concertar l'activitat preventiva amb un servei de prevenició autoritzat per la Generalitat de Catalunya i en totes les especialitats previstes legalment (seguretat, higiene, psicosociologia i ergonomia i vigilància de la salut).

Anualment i seguint la planificació de l'activitat preventiva, el pla de prevenició i l'avaluació de riscos, es realitzaran totes i cadascuna de les accions definides en aquestes.

Article 54

Comitè de Seguretat i Salut Laboral

Es crea un comitè de Seguretat i Salut Laboral. La composició d'aquest serà la següent:

- 3 representants de la direcció de l'empresa.
- 3 membres del comitè d'empresa.

Les competències d'aquest Comitè seran les descrites en la legislació general, i serà consultat prèviament abans de la introducció de qualsevol equip de treball o producte que pugui afectar tant la seguretat com a la salut del personal.

La Direcció posarà a disposició d'aquest organisme de vigilància, control i seguiment en aquesta matèria totes les dades i documents que siguin necessaris per al desenvolupament de la seva tasca. Així mateix, garantirà la formació en matèria de Seguretat i Salut Laboral de tots els membres del Comitè d'empresa.

Article 55

Reconeixement mèdic

S'estableix una revisió mèdica anual, variant aquest període en aquells casos en que l'avaluació de riscos determini una altra periodicitat. Els reconeixements mèdics que s'efectuïn hauran de ser específics, adequant-se als productes utilitzats pel personal en l'exercici de les seves funcions, així com el tipus de treball realitzat.

Dimarts, 26 de juliol de 2011

Així mateix es realitzaran les vacunacions que es considerin aconsellables en l'avaluació de riscos per lloc de treball.

Article 56

Farmaciola de primers auxilis i sala de cures

L'empresa, d'acord amb el que preceptua la normativa de prevenció de riscos laborals, mantindrà una sala de cures dotada de tots els elements i material necessari així com personal format per realitzar aquesta tasca. Així mateix, dotarà de farmaciola els vehicles d'encarregats, cos tècnic i tots aquells que desenvolupin la seva activitat en horari nocturn. La resta de vehicles disposarà d'una petita farmaciola.

Article 57

Emissores en torn de nit

L'empresa dotarà d'una emissora connectada amb la policia municipal als que prestin servei nocturn.

Article 58

Elements de protecció personal. Compliment de la normativa de prevenció

S'estableix l'obligatorietat per part del personal de la plantilla d'utilitzar els equips de protecció personal (EPI) de treball facilitades per l'empresa. Si excepcionalment s'haguessin de realitzar tasques en condicions diferents de les normals, l'empresa facilitarà els elements de protecció adequats en cada moment.

El personal haurà de complir amb les obligacions contingudes en la normativa de prevenció de riscos laborals, l'incompliment d'aquesta normativa serà tractat com a incompliment laboral procedint d'acord amb el règim sancionador que estableix el present conveni.

Article 59

Accident de Treball. Part d'assistència i investigació d'accidents

En cas de patir un accident de treball s'ha de seguir el procediment següent:

- Comunicar al seu encarregat o al Departament de Personal de forma immediata tot i que no requereixi assistència mèdica.
- En cas de requerir assistència mèdica haurà de passar prèviament per les oficines de l'empresa per tal de realitzar la preceptiva investigació de l'accident i lliurament del "volant d'assistència mèdica".
- Si la lesió és greu o l'aparença de les lesions aconsellen l'assistència mèdica immediata, els anteriors tràmits s'han de realitzar amb posterioritat a la visita mèdica.

Article 60

Multes de trànsit, circulació i seguretat viària

Qui que per les seves funcions hagi de conduir vehicles de l'empresa o, en alguns casos, els de la seva propietat en comissió de servei, complirà en tot moment les normes relatives a trànsit i seguretat viària, conduint amb la deguda diligència i respecte.

Les infraccions al codi de circulació i les seves normes de desenvolupament són a càrrec de l'infractor excepte en casos excepcionals, havent així mateix de respondre de possibles accions disciplinàries que se'n poguessin derivar. La direcció abonarà les sancions produïdes per casos excepcionals com l'aparcament incorrecte i sempre que es demostrï la impossibilitat d'aparcar correctament o que aquesta circumstància ocasionés perjudicis greus per al treball donada l'excessiva distància al punt de treball per realitzar càrregues o descàrregues de material i eines, urgències, avaries o qualsevol causa anàloga a les anteriors.

El conductor, com a responsable del vehicle, tindrà cura de que aquest reuneixi les condicions de seguretat per a la seva utilització, posant en coneixement immediat dels responsables del taller mecànic qualsevol avaria o símptoma aparent que pugui minvar les condicions de seguretat viària.

Quan un vehicle o equip de treball es trobi immobilitzat per la seva reparació, només es pot utilitzar amb expressa autorització dels responsables del taller mecànic.

Dimarts, 26 de juliol de 2011

Article 61

Lloc de treball de la dona embarassada

Es farà el que disposen les normes vigents sobre protecció a la maternitat.

Capítol VIII

Faltes i sancions

Article 62

Faltes i sancions

El personal podrà ser sancionat per la Direcció de l'empresa en virtut d'incompliment laboral d'acord amb la graduació de faltes i sancions que es determinen en aquest Conveni i les que s'estableixin en altres disposicions legals aplicables, tot això de conformitat amb el que disposa en l'article 58 de l'Estatut dels Treballadors.

Tota falta comesa es classificarà, atenent la seva importància i transcendència en lleu, greu i molt greu.

Article 63

Faltes lleus

Es consideren faltes lleus:

1. Faltar un dia al treball sense causa justificada.
2. D'una a tres faltes de puntualitat en l'assistència al treball durant el període d'un mes i inferiors a 30 minuts. Quan aquests retards revesteixin conseqüències greus per al treball es qualificaran com a falta greu.
3. Abandonar el lloc de treball o el servei durant breu temps durant la jornada. Si l'abandonament ocasiona perjudici per a l'empresa serà considerat com a falta greu.
4. Petits descuits en la realització del treball i la conservació de màquines, eines, materials i roba de treball.
5. La inobservança dels reglaments i ordres del servei així com la desobediència als comandaments, tot això en matèria lleu.
6. La manca de respecte en matèria lleu cap a altres persones.
7. La manca d'higiene personal així com de neteja en dependències, serveis i útils de l'empresa.
8. No comunicar els canvis de domicili o les dades necessàries per a la Seguretat Social i l'empresa.
9. No utilitzar la roba de treball facilitada per l'empresa. La negativa reiterada donarà lloc a faltes greus o molt greus.
10. No cursar en temps oportú la baixa corresponent quan es falta al treball per motiu justificat, llevat que es provi la impossibilitat d'haver-ho efectuat.
11. L'embriaguesa i conductes indecoroses fora del servei vestint l'uniforme de l'empresa. La reincidència en aquesta matèria es considerarà falta greu.
12. La no utilització per part del personal dels equips de protecció lliurats per l'empresa, sempre que la seva no utilització no generi accidents de treball. La reincidència serà considerada com a falta greu.

Article 64

Faltes greus

Es consideren faltes greus:

1. La doble comissió de falta lleu dins del període d'un mes excepte en les de puntualitat.
2. La manca de 2 dies al treball sense causa justificada durant el període d'un mes.
3. L'entorpirament, l'omissió maliciosa i el falsejament de les dades, qüestions i fets que puguin afectar la Seguretat Social i Medicina d'Empresa.

Dimarts, 26 de juliol de 2011

4. L'incompliment de les normes legals generals i les d'aquest Conveni en matèria de Seguretat en el treball. Serà falta molt greu quan tingui conseqüències en les persones, màquines, materials, instal·lacions o edificis.
5. La desobediència als comandaments en qüestions de treball.
6. Més de tres faltes de puntualitat no justificades en l'assistència al treball comeses en el període d'un mes.
7. La suplantació de la personalitat d'un company en fixar o signar.
8. L'ús de temps, materials, màquines i útils de treball en qüestions alienes a aquest.
9. Lliurar-se a jocs o distraccions, siguin quins siguin, dins de la jornada de treball.
10. Les injúries o calúrnies contra persones o institucions de tota índole.
11. L'embriaguesa o toxicomania no habitual durant el treball.
12. L'embriaguesa i conductes indecoroses fora del servei vestint l'uniforme de l'empresa, quan aquestes conductes siguin reiterades.
13. Falta notòria de respecte o consideració a les altres persones.
14. La conducció temerària, imprudent o negligent amb vehicles de l'empresa sempre que no tingui especial gravetat, que aquest cas serà considerada falta greu.

Article 65

Faltes molt greus

Es consideren faltes molt greus:

1. La reiteració en falta greu dins del període d'un mes, sempre que aquella hagi estat sancionada.
2. La manca injustificada de sis dies al treball durant un període de quatre mesos.
3. Més de dotze faltes de puntualitat en un període de sis mesos o de vint en un període d'un any.
4. La falsedat, la deslleialtat, el frau, l'abús de confiança, i el furt o robatori, als companys de treball, a l'empresa o a tercers.
5. Fer desaparèixer, inutilitzar, causar desperfectes o modificacions malicioses en primeres matèries, productes, estris, eines, màquines, aparells, instal·lacions, edificis, béns i documents de l'empresa.
6. La indisciplina o desobediència a les ordres dels comandaments, així com també la inducció a la mateixa quan tingui especial gravetat.
7. La participació directa o indirecta en la comissió de delictes qualificats com a tal en el Codi Penal.
8. La falsedat en les circumstàncies d'accidents de treball, la simulació de malaltia o accident i la prolongació maliciosa o fingida en la seva curació.
9. L'embriaguesa i toxicomania habitual durant el treball.
10. L'abandonament del treball en llocs de responsabilitat.
11. L'abús d'autoritat.
12. La disminució voluntària i continuada del rendiment.
13. La comissió d'actes immorals en els locals de l'empresa, dins i fora de la jornada laboral.
14. Causar accident greu per imprudència o negligència inexcusable.
15. Les ofenses físiques o verbals de naturalesa sexual exercides sobre qualsevol persona de l'empresa. Si aquestes ofenses fossin exercides des de posicions de superioritat, independentment de ser considerades com a falta molt greu

Dimarts, 26 de juliol de 2011

per abús d'autoritat, seran sancionades amb inhabilitació per a l'exercici de funcions de comandament o càrrecs de responsabilitat.

16. La conducció temerària, imprudent o negligent amb vehicles de l'empresa de la qual es derivin danys a tercers.

17. Totes les consignades en l'art. 54.2 de l'Estatut dels Treballadors, considerades com a causes justes d'acomiadament.

Article 66 Sancions

Les sancions màximes que es poden imposar són les següents:

- Per faltes lleus: Amonestació verbal o per escrit, suspensió de sou i feina fins a dos dies.
- Per faltes greus: Suspensió de sou i feina de tres a quinze dies, inhabilitació per a l'ascens durant el període d'un any.
- Per faltes molt greus: Suspensió de sou i feina de quinze a seixanta dies; pèrdua d'antiguitat, inhabilitació per a l'ascens per un període de fins a cinc anys; canvi de lloc de treball; acomiadament.

En cas de faltes greus i molt greus imposades, la Direcció ha de comunicar la sanció de forma simultània a la persona afectada i al Comitè d'Empresa, no serà vàlida la mateixa si no compleix aquest requisit. Això no suposa la conformitat o corresponsabilitat del Comitè d'Empresa en la imposició de sancions.

Article 67 Prescripció de les faltes i cancel·lació de faltes

Prescripció: Les faltes prescriuen d'acord amb l'Estatut dels treballadors.

Cancel·lació de faltes: les faltes imposades seran cancel·lades automàticament pel transcurs del temps d'acord amb el següent:

- Faltes lleus: un mes.
- Faltes greus: tres mesos.
- Faltes molt greus: sis mesos.

Capítol IX Drets sindicals

Article 68 Comitè d'Empresa

1. L'empresa reconeix a la representació dels treballadors i treballadores tots els drets i garanties que té conferides en raó del seu càrrec per les lleis i disposicions vigents.

Així mateix, el Comitè d'empresa serà informat dels següents temes:

- a) Sancions i acomiadaments.
- b) Informació de l'absentisme produït a l'empresa. El seu lliurament serà per escrit i s'ha d'efectuar mensualment.
- c) Lliurament mensual de la relació nominal del personal que realitzi hores extraordinàries.
- d) Informació prèvia al comitè de les modificacions substancials de les condicions de treball, previstes en l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors. El seu informe és preceptiu i obligatori per a la variació de les condicions esmentades, d'acord amb l'esmentada llei.
- e) Lliurament de qualsevol tipus de documentació que es desprengui de la legislació en general i particularment la que estableix l'article 64 de l'Estatut dels Treballadors.

Dimarts, 26 de juliol de 2011

Es reconeix l'acumulació de les hores sindicals entre els membres de cada organització sindical present en el Comitè d'Empresa i la distribució entre els seus membres i el delegat sindical segons el criteri que estableixi per mitjà de relació escrita mensual amb renúncia dels interessats.

Així mateix, per una informació general a tot el personal i una major eficàcia en l'acompliment de la seva funció sindical, el comitè d'empresa disposarà de:

- Un tauler d'anuncis per a cada sindicat o representació independent que estigui representada en el si de l'empresa.
- Una sala de reunions degudament condicionada.

2. Les persones afiliades a una central sindical podran demanar per escrit a la direcció que se li descompti mensualment en la nòmina l'import de la seva corresponent quota sindical.

3. A les assemblees dels treballadors i treballadores celebrades en els locals de l'empresa podran assistir representants de les centrals sindicals amb implantació representativa a la mateixa empresa, sempre que es doni compliment al que preveu l'art. 77 de l'Estatut dels Treballadors.

4. El personal disposarà de 6 hores anuals retribuïdes per assistir a assemblees formalment convocades pels seus representants. L'horari de la realització de les assemblees haurà d'observar el funcionament de l'empresa de manera que no alteri greument el procés productiu.

Article 69

Seccions sindicals

S'acorda la creació de seccions sindicals per als sindicats amb representativitat en l'empresa.

La representació de les seccions sindicals es farà a través d'un delegat sindical que haurà de formar part del personal en actiu de l'empresa.

Les seves competències són les atribuïdes per la LOLS i la seva situació mantindrà les mateixes condicions aplicades des de la seva creació fins que una comissió formada per un representant de cada organització sindical i la direcció de l'empresa acordi de forma definitiva el seu paper i drets.

Article 70

Conciliació de la vida familiar

Al personal afectat pel present conveni se li aplicarà la legislació sobre conciliació de la vida familiar aprovada per la Generalitat de Catalunya en l'àmbit de l'administració pública. (Llei 8/2006, de 5 de juliol).

DISPOSICIONS ADDICIONALS

1. Condicions per a l'externalització d'activitats i serveis i acord de garantia de manteniment de l'ocupació.

Preàmbul:

Havent expressat ambdues parts la seva preocupació pel manteniment de l'ocupació, manifesten que no s'està plantejant la supressió de serveis ni acomiadaments ni l'aprovació d'expedients d'ERO d'extinció dels mateixos.

Motiu pel qual acorden:

L'empresa mantindrà l'ocupació dels treballadors i treballadores amb contracte indefinit de l'actual plantilla durant la vigència d'aquest conveni, realitzant les activitats i serveis que presta o part dels mateixos amb el seu propi personal.

En cas que es modifiqués o es deixés de prestar algun servei o part del mateix, l'empresa té l'obligació de reubicar el personal afectat per aquest procés dins de l'empresa PRESEC respectant en tot moment les seves condicions econòmiques i socials.

En cap cas, per causes derivades de la subcontractació d'activitats o serveis, es produiran modificacions substancials de les condicions de treball del personal de plantilla llevat que aquestes fossin de mutu acord.

Dimarts, 26 de juliol de 2011

L'empresa no realitzarà cap extinció o suspensió de contracte per causes objectives basada en raons econòmiques, organitzatives o tècnic-productives (articles 51 i 52, apartat c, de l'Estatut dels Treballadors).

Així mateix ambdues parts acorden posar en valor en l'empresa els principis d'eficiència, eficàcia i economia transformant aquests principis en millores de productivitat, descensos d'absentisme laboral i millor aprofitament dels recursos existents, entre altres mesures a adoptar.

2. Ambdues parts acorden modificar els calendaris dels torns de tarda i nit de neteja viària i recollida de residus municipals per tal d'incorporar als seus calendaris el gaudi de diumenges com a dia de descans setmanal.

En el calendari del torn de tarda de reciclatge podrà alternar la jornada de descans entre els dissabtes i els diumenges.

Així mateix el calendari d'Administració serà modificat per a que la tarda dels divendres sigui coberta de forma rotativa entre el personal contractat a aquest efecte, assegurant la presència d'una persona.

3. Les seccions de jardineria, obres, taller logístic, instal·lacions, senyalització, magatzem i taller mecànic avançaran el seu horari d'entrada i sortida de la feina en 30 minuts durant el període d'1 de juliol a 15 de setembre.

4. Ambdues parts acorden modificar l'horari habitual dels dies 23 de juny, 24 i 31 de desembre de la manera següent:

El torn de tarda de neteja d'edificis públics avançarà dues hores el seu horari.

El torn de nit de Recollida de Residus es desenvoluparà de 16 hores a 21 hores compensant en els dies posteriors el temps que sigui necessari.

Disposicions transitòries

1. Ambdues parts formalitzaran un pla d'igualtat a desenvolupar en el termini d'un any des de la signatura d'aquest conveni.

2. Ambdues parts acorden establir una descripció dels llocs de treball existents i categories professionals de l'empresa en el termini de sis mesos des de la signatura d'aquest conveni.

Com a salvetat a l'article 7 del present conveni, si en el termini abans indicat no s'arribés a un acord s'aplicaran les descripcions establertes en els convenis sectorials, respectant en tot cas les categories existents i les funcions que actualment es realitzen i fins que s'arribi a un pacte exprés en aquesta matèria.

Continua en la pàgina següent

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 26 de juliol de 2011

Annex 1 Nivells de los grups professionals

Nivell	Tècnica i administrativa	Escombraries i Residus sòlids	Neteja d'edificis públics	Jardineria	Obres i manteniment	Taller mecànic	Instal·lacions	Senyalització via pública	Serralleria, fusteria, muntatges i pintura
0	Gerent	-	-	-	-	-	-	-	-
0 A	Director	-	-	-	-	-	-	-	-
7	Llicenciat Tèc. superior assimilat a llicenciat	-	-	-	-	-	-	-	-
6	Tècnic mig Diplomat universitari Tèc. mig. assimilat	-	-	-	-	-	-	-	-
6 A	Tècnic auxiliar	Responsable secció	Responsable secció	Responsable secció	Responsable secció	Responsable secció	Responsable secció	Responsable secció	Responsable secció
5	Respon. equip	Respon. equip	Respon. equip	Respon. equip	Respon. equip	Respon. equip	Respon. Equip	Respon. Equip	Respon. Equip
5 A	Adm. 1a Tèc. Esp. 1a	Conductor camió	-	Conductor cam. Oficial 1a jardí.	Conductor cam. i maquinaria Oficial 1a paleta	Mecànic Autom. 1a	Electricista Lampista 1º	Senyalitzador 1º	Serraller 1a Fuster 1a Pintor 1a
4	Adm. 2a Tèc. Especial. 2a	Conductor netejadora	-	Conductor cam. Oficial 2a jardí.	Conductor cam. "B" Oficial 2a paleta	Mecànic o electr. autom.2a	Electricista Lampista 2a	Senyalitzador 2º	Serraller 2ª Fuster 2ª Pintor 2ª
3	Adm. 3a Tèc. Especial. 3a	Peó escombraire (conductor)	-	Oficial 3a jardín.	Oficial 3a paleta	Mecànic o electr. Autom. 3a	Electricista Lampista 3a	Senyalitzador 3º	Serraller 3ª Fuster 3ª Pintor 3ª
2	Aux. administra. Aux. tècnic	-	-	Espec. jardín.	Especialista paleta	Espec. mecànic Electr. Autom.	Especialista. Elect. Lamp.	Espec. Senyaliz.	Espec. serra. Espec. fuster Espec. pintor
1	-	Peó diverses activitats	-	Peó ofici	Peó ofici	Peó oficis	Peó ofici	Peó ofici	Peó oficis
1 A	-	-	Netejador /a	-	-	-	-	-	-

Annex 2 Retribucions 2010

Conceptes mensuals	Tècnic mig, diplomad universitari, tèc. assimilat	Responsable secció	Responsable equip	Oficial 1a, adm. 1a, cond. Camió "C", Maquinaria "C"	Oficial 2a, adm. 2a, cond. camió "B", o escombradora	Oficial 3ª, adm. 3ª	Especialista, aux. adm.; aux. tec; peó cond.	Peó	Netejador/a
Salari conveni	2.430,03	2.261,58	1.715,91	1.616,87	1.518,04	1.482,42	1.446,85	1.411,25	1.195,70
Plus puntualitat presència	72,02	72,02	72,02	2,02	72,02	72,02	72,02	72,02	72,02
Plus mant. vestuari	10	10	10	10	10	10	10	10	10

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 26 de juliol de 2011

Conceptes mensuals	Tècnic mig, diplomad universitari, tèc. assimilad	Responsable secció	Responsable equip	Oficial 1a, adm. 1a, cond. Camió "C", Maquinària "C"	Oficial 2a, adm. 2a, cond. camió "B", o escombradora	Oficial 3ª, adm. 3ª	Especialista, aux. adm.; aux. tec; peó cond.	Peó	Netejador/a
Total mensual	2.512,05	2.343,60	1.797,93	1.698,89	1.600,06	1.564,44	1.528,87	1.493,27	1.277,72
Paga ext. estiu	2.430,03	2.261,58	1.751,91	1.616,87	1.518,04	1.482,42	1.446,85	1.411,25	1.195,70
Paga ext. product.	2.430,03	2.261,58	1.751,91	1.616,87	1.518,04	1.482,42	1.446,85	1.411,25	1.195,70
Paga ext. Nadal	2.430,03	2.261,58	1.751,91	1.616,87	1.518,04	1.482,42	1.446,85	1.411,25	1.195,70
Total pagues ext.	7.290,09	6.784,74	5.147,73	4.850,61	4.554,12	4.447,26	4.340,55	4.233,75	3.587,11
Total any	37.434,69	34.907,94	26.722,89	25.237,29	23.754,84	23.220,54	22.686,99	22.152,99	18.919,75

Annex 3
Plus vinculació 2010

MENSUAL

Antiguitat mensual (14 pagues any)	Tèc. mig Diplom. universitari Tèc. assimilad	Responsable secció	Respon. equip	Oficial 1a, Adm. 1A, Cond. Camió "C", Maquinària "C"	Oficial 2a, Adm. 2A, Cond. Camió "b" o escombradora	Oficial 3ª Adm. 3ª	Especialista, Aux. Adm., Aux. Tèc., Peó conduc.	Peó	Netejador/a
2 anys	26,68	25,03	24,33	24,33	24,33	23,68	23,68	22,60	22,60
4 anys	53,33	53,33	50,09	48,64	48,64	47,35	47,35	45,22	45,22
9 anys	106,68	106,68	100,15	97,28	97,28	94,71	94,71	90,41	90,41
14 anys	160,01	160,01	150,24	145,93	145,93	142,06	142,06	135,64	135,64
19 anys	208,40	208,40	195,67	190,04	190,04	185,03	185,03	176,65	176,65
24 anys	256,79	256,79	241,11	234,17	234,17	228,00	228,00	217,68	217,68

ANUAL

Antiguitat mensual (14 pagues any)	Tèc. mig Diplom. universitari Tèc. assimilad	Responsable secció	Respon. equip	Oficial 1a, Adm. 1A, Cond. Camió "C", Maquinària "C"	Oficial 2a, Adm. 2A, Cond. Camió "b", o escombradora	Oficial 3ª Adm. 3ª	Especialista, Aux. Adm., Aux. Tèc., Peó conduc.	Peó	Netejador/a
2 anys	373,52	350,42	340,62	340,62	340,62	331,52	331,52	316,40	316,40
4 anys	746,62	746,62	701,26	680,96	680,96	662,90	662,90	633,08	633,08
9 anys	1.493,52	1.493,52	1.402,10	1.361,92	1.361,92	1.325,94	1.325,94	1.265,74	1.265,74
14 anys	2.240,14	2.240,14	2.103,36	2.043,02	2.043,02	1.988,84	1.988,84	1.898,96	1.898,96
19 anys	2.917,60	2.917,60	2.739,38	2.660,56	2.660,56	2.590,42	2.590,42	2.459,10	2.459,10
24 anys	3.595,06	3.595,06	3.375,54	3.728,38	3.728,38	3.192,00	3.192,00	3.047,52	3.047,52

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 26 de juliol de 2011

Annex 4

Valor hores extraordinàries 2010

Valors econòmics hora extra

Categoria	Nivell profes.	Dia laborable		Dia festiu	
		Diürna	Nocturna	Diürna	Nocturna
Tècnic	6	19,96	21,59	19,96	21,59
Encarregat/da	6a	19,96	21,52	19,96	21,52
Capatàs	5	19,96	21,4	19,96	21,4
Oficial 1a	5a	18,95	20,32	18,95	20,32
Oficial 2a	4	18,95	20,32	18,95	20,32
Oficial 3a	3	18,25	19,59	18,25	19,59
Especialista	2	18,25	19,56	18,25	19,56
Peó	1	18,25	19,56	18,25	19,56
Netejador/a	1A	18,25	19,56	18,25	19,56

Valors econòmics hora extra: percepció i compensació en descans

Categoria	Nivell profes.	Dia laborable		Dia festiu	
		Diürna	Nocturna	Diürna	Nocturna
Tècnic	6	11,75	13,37	13,37	13,37
Encarregat/da	6a	11,75	13,37	13,37	13,37
Capatàs	5	11,29	13,31	13,31	13,31
Oficial 1a	5a	10,65	12,56	12,56	12,56
Oficial 2a	4	10,01	11,79	11,79	11,79
Oficial 3a	3	9,79	11,41	11,41	11,41
Especialista	2	9,57	11,28	11,28	11,28
Peó	1	9,34	11,00	11,00	11,00
Netejador/a	1A	7,87	9,26	9,26	9,26

Hora extra: Compensació descans

Tipus d'hora extraordinària	Compensació en descans
Diürna laborable	1,45 h
Nocturna laborable	1,45 h
Diürna en festiu	1,45 h
Nocturna en festiu	2,00 h

Annex 5

Complements retributius per nocturnitat i dietes 2010

Nivell profes.	Valor hora nocturna
0-0a	1,59
7	1,59
6	1,59
6a	1,51
5	1,40
5a	1,36
4	1,36
3	1,32
2	1,28
1a	1,28
1	1,28

Dietes	EUR
Dinar en dia hàbil	10,97
Dinar en dia festiu	14,27
Sopar en dia hàbil	14,27
Sopar en dia festiu	16,46

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 26 de juliol de 2011

Altres complements retributius	Quantia
Plus festiu RM y LV	101,82
Plus festiu (Nadal) RM y LV	180,75
Plus festiu (en Reis) RM y LV	180,75
Suplències RM	101,82
Guàrdia mensual enllumenat públic	542,30
Plus manteniment vehicle	164,86
Plus disponibilitat tècnic 24 hores	467,66
Plus disponibilitat encarregat/da 24 hores	469,77
Plus disponibilitat encarregat/da 16 hores	317,80
Plus disponibilitat i major responsabilitat secret. presidència	415,86
Plus disponibilitat i major responsabilitat secret. gerència	415,86
Plus major responsabilitat i dedicació. Responsable magatzem	295,06
Plus disponibilitat por obertura i tancament del centre de treball	295,06
Plus emergència	55,25
Suport a la natalitat (Art. 52)	136,90
Millora assistència social (Art.47)	273,83

Annex 6

Complements específics per a l'Àrea funcional de recollida de residus sòlids i neteja viària. Any 2010

Complements de lloc de treball per a conductor de camió de recollida de residus nocturna

Concepte	Ret. mensual	Núm. mesos	Total any
Plus recollida lateral	203,86	12	2.446,32
Total	203,86	-	2.446,32

Complements de lloc de treball per a conductor de camió de recollida de residus diürna

Concepte	Ret. mensual	Núm. mesos	Total any
Plus post-festius	127,58	12	1.530,96
Plus abocador	164,86	12	1.978,32
Total	292,44	-	3.509,28

Complements de lloc de treball per a peó de camió de recollida de residus diürna

Concepte	Ret. mensual	Núm. mesos	Total any
Plus nocturnitat	191,79	12	2.301,48
Total	191,79	-	2.301,48

Complements de lloc de treball per a conductor d'equip rentacontenidors

Concepte	Ret. mensual	Núm. mesos	Total any
Plus recollida lateral	307,57	12	3.690,84
Plus turnicitat	203,86	12	2.446,32
Total	511,43	-	6.137,16

Complements de lloc de treball per a peó d'equip rentacontenidors

Concepte	Ret. mensual	Núm. mesos	Total any
Plus turnicitat	191,79	12	2.301,48
Total	191,79	-	2.301,48

Complements de lloc de treball per a conductor de recollida lateral de residus diürna

Concepte	Ret. mensual	Núm. mesos	Total any
Plus recollida lateral	307,57	12	3.690,84
Total	307,57	12	3.690,84

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 26 de juliol de 2011

Complements de lloc de treball per a conductor de camió de recollida lateral de residus nocturna

Concepte	Ret. mensual	Núm. mesos	Total any
Plus recollida lateral	352,61	12	4.231,32
Plus nocturnitat	203,86	12	2.446,32
Total	556,47	-	6.677,64

Annex 7

Llicències i permisos

Permís por noces

15 dies naturals consecutius	Llei conciliació (Llei 8/2006 de la Generalitat de Catalunya)
15 dies naturals consecutius	Conveni col·lectiu PRESEC

Permís per noces d'un familiar de primer grau

1 dia en comunitat / 2 dies fora de comunitat	Llei conciliació (Llei 8/2006 de la Generalitat de Catalunya)
1 dia natural (acte matrimonial)	Conveni col·lectiu PRESEC

Permís de paternitat

4 setmanes consecutives	Llei conciliació (Llei 8/2006 de la Generalitat de Catalunya)
-------------------------	---

Permís per naixement, adopció o acolliment

5 dies laborables consecutius dins dels 10 dies següents	Llei conciliació (Llei 8/2006 de la Generalitat de Catalunya)
10 dies per part múltiple, adopció o acolliment	
15 dies si es tracta de 3 o més fills	

Permís per lactància

1 hora d'absència. Podrà dividir-se en 2 fraccions de 30 minuts. En cas de part múltiple 2 hores diàries	Llei conciliació (Llei 8/2006 de la Generalitat de Catalunya)
En cas de lactància d'un fill menor 9 mesos podrà absentar-se una hora del treball que podrà dividir en 2 fraccions o reduir la seva jornada en 1/2 hora o, acumular-ho en jornades completes en els termes previstos en la negociació col·lectiva	Llei de igualtat (Llei 3/2007)

Permís per atendre fills prematurs

En cas de fill prematur o que hagi de ser hospitalitzat a continuació del part, s'atorga un permís equivalent al temps d'hospitalització fins un màxim de 12 setmanes	Llei conciliació (Llei 8/2006 de la Generalitat de Catalunya)
---	---

Permís per atendre fills amb discapacitats

Els progenitors conjuntament tenen dret a permís d'absència del lloc de treball per assistir a reunions o visites a centres educatius especials o sanitaris. Així mateix tenen dret a 2 hores de flexibilitat horària diària per poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial.	Llei conciliació (Llei 8/2006 de la Generalitat de Catalunya)
--	---

Permís prenatal

Les dones embarassades tenen dret a absentar-se del lloc per assistir a exàmens prenatals durant el temps necessari prèvia justificació de realitzar-ho dins de la jornada de treball.	Llei conciliació (Llei 8/2006 de la Generalitat de Catalunya)
Les parelles que opten per l'adopció o acolliment tenen dret a absentar-se del lloc per dur a terme els tràmits administratius durant el temps necessari prèvia justificació de realitzar-los dins de la jornada de treball.	

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 26 de juliol de 2011

Permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau

Aquest permís té una durada de 2 dies feiners. Aquest permís és ampliable a 4 dies si el fet es produeix en un municipi diferent del municipi del lloc de treball. Llei conciliació (Llei 8/2006 de la Generalitat de Catalunya)

Excepcionalment i per motius justificats pot ampliar-se fins 6 dies feiners.

2 dies naturals a Catalunya, 4 dies en comunitats limítrofs 5 dies a la resta de comunitats o estranger Conveni col·lectiu PRESEC

Permís sense retribució per atendre a un familiar

Període mínim de 10 dies i màxim de 3 mesos, prorrogables excepcionalment 3 mesos més. Per atendre a familiars fins el 2º grau de consanguinitat o afinitat. Llei conciliació (Llei 8/2006 de la Generalitat de Catalunya)

Permisos per situació de violència de gènere

Les dones que per aquest motiu hagin d'absentar-se del lloc de treball tenen dret a que aquestes faltes es considerin justificades d'acord amb el que determinin els serveis socials, policials o de salut. Així mateix, tenen dret a les hores de flexibilitat horària que d'acord amb cada situació concreta, siguin necessàries per a la seva protecció Llei conciliació (Llei 8/2006 de la Generalitat de Catalunya)

Permís de flexibilitat horària recuperable

Permís mínim d' 1 hora i un màxim de 7 hores. Per visites mèdiques d'ascendents o descendents i reunions amb els docents responsables dels fills. S'ha de recuperar el temps de absència dins de la mateixa setmana Llei conciliació (Llei 8/2006 de la Generalitat de Catalunya)

Intervenció quirúrgica sense hospitalització

2 dies de permís per intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi el repòs, de parent fins a 2º grau. S'ampliarà a 4 dies quan el treballador necessiti fer un desplaçament a aquest efecte. Llei d'igualtat (Llei 3/2007)

1 dia natural Conveni col·lectiu PRESEC

Canvi de domicili

1 dia hàbil Llei d'igualtat (Llei 3/2007)

Part de filles o fills

1 dia natural Conveni col·lectiu PRESEC

Per assistir a metges especialistes de la Seguretat Social

El temps indispensable. 3 hores en població i 5 hores a la resta Conveni col·lectiu PRESEC

Per assistir a metges de capçalera (visita pròpia) o acompanyament a familiars de primer grau menors de 16 anys o dependents a visites mèdiques

15 hores anuals. Si el metge és de la població 3 hores per sortida Conveni col·lectiu PRESEC

Per assistir a exàmens oficials

El temps necessari en la forma regulada per llei Conveni col·lectiu PRESEC

Barcelona, 7 de juny de 2011

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès