

Divendres, 30 de desembre de 2011

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 12 de desembre de 2011, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Urbaser, SA (serveis de recollida de residus sòlids urbans i neteja pública viària de Vilassar de Mar) per als anys 2011 i 2012 (codi de conveni núm. 0813071)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Urbaser, SA (serveis de recollida de residus sòlids urbans i neteja pública viària de Vilassar de Mar), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 13 d'octubre 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 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Urbaser, SA (serveis de recollida de residus sòlids urbans i neteja pública viària de Vilassar de Mar) per als anys 2011 i 2012 (codi de conveni núm. 0813071) 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 de Barcelona* (BOP).

Transcripción literal del texto original firmado por las partes.

Convenio colectivo de trabajo de la empresa Urbaser, SA (servicios de recogida de residuos sólidos urbanos y limpieza pública viaria de Vilassar de Mar) para los años 2011 i 2012.

CAPITULO I – NORMAS GENERALES

Artículo. 1 - Ámbito funcional y personal

El presente Convenio colectivo regula las condiciones de los trabajadores adscrito al servicio de recogida de residuos sólidos urbanos (en adelante RSU) y limpieza pública viaria (en adelante LPV) que la empresa URBASER, SA tiene adjudicados en el municipio de Vilassar de Mar.

Artículo. 2 - Ámbito temporal

El presente Convenio, tiene una duración de dos (2) años, es decir desde el 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2012.

Artículo. 3 - Denuncia y prórroga

El presente convenio quedará denunciado automáticamente dos meses antes a su vencimiento, a partir cuya fecha, las partes podrán notificar las correspondientes propuestas de negociación, manteniéndose vigente todo su contenido, en tanto, no sea substituido por otro Convenio colectivo.

No obstante, las partes se comprometen a formalizar la mesa negociadora durante el mes de enero del año 2013.

Artículo. 4 - Prelación de normas y derecho supletorio

Las normas que contiene el presente Convenio colectivo regulan las relaciones laborales entre la empresa y los trabajadores de manera preferente y prioritaria.

Con carácter supletorio, en lo no previsto en el presente Texto Articulado del Convenio colectivo, será de aplicación el Texto refundido del Estatuto de los trabajadores y el Convenio colectivo del Sector de ámbito estatal de la limpieza y recogida de residuos sólidos urbanos, conservación, etc., como también todas aquellas disposiciones de carácter general relativas con la legislación laboral vigente.

Divendres, 30 de desembre de 2011

Artículo. 5 - Garantías individuales (ad personam)

Las condiciones y situaciones personales que, en su conjunto, sean desde el punto de vista de la percepción salarial más beneficiosa que las fijadas en el presente Convenio colectivo se mantendrán a título individual, aplicando los incrementos que se establezcan en el Convenio colectivo.

Artículo. 6 - Comisión paritaria

Se crea una comisión, teniendo a cargo las siguientes funciones:

- Interpretación del Convenio en todos sus términos.
- Requerimiento de las partes, con facultades para mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo pudieran suscitarse.

Ambas partes convienen que cualquier duda o divergencia que pudiera surgir sobre la interpretación o aplicación del presente Convenio colectivo, será sometida previa y necesariamente al preceptivo informe de la Comisión antes de entablar reclamación contenciosa administrativa o la Jurisdicción Social.

- Todas aquellas cuestiones previstas en la letra h) del apartado 3 del artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, en los términos desarrollados en el artículo 2 del Real Decreto 7/2011, de 10 de junio.

- Composición: la Comisión Paritaria estará compuesta por 2 representantes de los trabajadores y otros 2 de la empresa eligiendo entre ellos un secretario. Serán parte integrante de la Comisión los que hayan sido firmantes del presente Convenio colectivo.

- Podrán utilizarse los servicios ocasionales de asesores. Dichos asesores serán designados libremente por ambas partes, uno por cada una de las representaciones.

- Procedimiento: los asuntos se someterán a la consideración de la Comisión a propuesta del delegado de los trabajadores o de la Dirección de la empresa. Una vez convocada de forma fehaciente la Comisión por una de las partes, ésta deberá reunirse en un plazo máximo de 10 días, salvo causa justificada. En caso contrario, ambas partes tendrán expedida la vía para iniciar cualquier tipo de acción que en derecho les ampare.

- Para que las sesiones de la Comisión sean válidas, deberán estar presentes la totalidad de sus componentes.

- Los asuntos sometidos a la Comisión deberán ser resueltos en un plazo máximo de 15 días.

- Procederán a convocarla, indistintamente, cualquiera de las partes que la integran. Los acuerdos adoptados por la Comisión serán vinculantes y de obligado cumplimiento para ambas partes cuando sean adoptados por unanimidad.

CAPITULO II – ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo. 7 - Organización y dirección

La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, que debe ejercitarla con sujeción a lo establecido en el presente Convenio y demás normas aplicables.

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

Artículo. 8 - Discreción profesional

Los trabajadores están obligados a mantener la confidencialidad relativa a las informaciones de la explotación y de la gestión de la empresa, respetándose en todo caso lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de carácter personal (LOPD).

Divendres, 30 de desembre de 2011

Artículo. 9 - Ingresos del personal. Principios básicos de la igualdad

Sin perjuicio de lo que se establece en los artículos siguientes, para la cobertura de los puestos de trabajo vacantes en el centro de trabajo, se considerarán cuantas circunstancias puedan determinar la mayor y más justa contratación mediante los programas de empleo.

Asimismo, se respetará lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, por la que se establecen los preceptos sobre la igualdad efectiva entre las mujeres y los hombres, siendo este un principio fundamental por el que se regirán las directrices de la empresa en el centro de trabajo que se gestiona en materia de empleo y no discriminación que rige en su exposición de motivos de la precitada Ley.

Artículo. 10 - Vacantes

Si en la plantilla de personal se produce alguna vacante considerada ésta como puesto estable e implícita en el contrato y pliego de condiciones del Ayuntamiento por cualquier causa, ésta será cubierta, preferentemente y, en primera instancia, mediante el sistema de promoción interna si fuera posible o por aquel que se establezca por las representaciones de la empresa y los trabajadores mediante el sistema de promoción que se dirá, siempre y cuando, en base a que los candidatos reúnan los conocimientos y características precisas, después de la realización de las pruebas médicas, teóricas y prácticas que sean establecidas según la vacante de la categoría profesional que se produzca.

Si la cobertura de vacante implica cambio de categoría profesional, el trabajador tendrá derecho a percibir las diferencias de salario que se refleja en el anexo 1 (tablas salariales); igual beneficio se contemplará en el supuesto de promoción con o sin cobertura de vacantes para el personal de la empresa, en caso de superar un plazo máximo de seis meses de trabajo efectivo en el puesto de trabajo, se le consolidara la nueva categoría.

Artículo. 11 - Procedimiento vacantes

La empresa establecerá los procedimientos adecuados con respecto a las vacantes que se produzcan en el centro de trabajo respetando en todo caso la no discriminación de trato.

Asimismo, los puestos de trabajo que correspondan a jefaturas o puestos definidos como mandos intermedios (Encargado general, encargado, capataz y/o personal técnicos y administrativo, si fuera el caso), los determinará la dirección de la empresa en función de los perfiles personales y profesionales que precisen.

La dirección de la empresa determinará las pruebas más idóneas para proceder a la selección definitiva, previa traslado a la Representación social.

Artículo. 12 - Período de prueba

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

Grupo A) Técnicos y Administrativos:

Jefe Servicio: Seis (6) meses.

Auxiliar Administrativo: Dos (2) meses.

Grupo B) Personal de Responsabilidad Mando: Tres (3) meses.

Grupo C) Personal Operativo (Oficial Primera Taller): Dos (3) meses.

Grupo D1) Personal Operativo (RSU): Dos (2) meses.

Grupo D2) Personal Operativo (LPV): Dos (2) meses.

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

Artículo. 13 - Ceses y preavisos

El trabajador que se proponga cesar en la empresa tendrá que comunicarlo por escrito a ésta con una antelación de al menos:

- 15 días naturales a la fecha prevista del cese en el grupo c), d) y e) del Artículo. 12.
- 30 días naturales a la fecha prevista del cese en el grupo a) y b,) del Artículo. 12.

Divendres, 30 de desembre de 2011

El incumplimiento del mencionado plazo de preaviso (de acuerdo con una valoración óptima de la empresa conjuntamente con la de los representantes sociales del centro de trabajo) comportará el descuento en la liquidación que corresponda por los días no preavisados, con inclusión de la parte proporcional de las pagas extraordinarias devengadas y vacaciones.

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

- La parte proporcional de las pagas extraordinarias que tuviese devengadas desde su última recepción.
- La parte proporcional de los días de vacaciones que tuviere devengados desde el día 1 de enero del año en curso hasta el día del cese definitivo.
- Otras cuantías que le pudieran corresponder devengadas y pendientes de liquidar.
- En función del tipo de contrato laboral diligenciado en la fecha de alta, se procederá a la indemnización que, en proporcionalidad, le pudiera corresponder por cese voluntario.

CAPITULO III – FALTAS Y SANCIONES – BUENAS PRÁCTICAS

Artículo. 14 - Regulación faltas/sanciones

En caso de que puedan surgir situaciones anómalas en el ámbito de las relaciones laborales con los trabajadores del centro, se estará en lo dispuesto en el Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y en virtud de lo establecido en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Recogida de Basuras, Riegos, etc. (BOE 07/03/1996).

Artículo. 15 - Regulación buenas prácticas

Las partes aquí representadas son conscientes de establecer un protocolo que permita una actuación del conjunto de la plantilla del centro de trabajo sobre aspectos más cotidianos relacionados, entre otros, con el servicio y la atención de los usuarios del Municipio de Vilassar de Mar, demostrando el respeto que se merecen y las buenas formas de convivencia con éstos, cuando se están realizando los servicios de la limpieza y recogida de los servicios sólidos urbanos.

CAPITULO IV – ORGANIZACIÓN Y CLASIFICACION PROFESIONAL

Artículo. 16 - Principios generales: Organización

A los efectos del presente Convenio colectivo, se entiende por sistema de clasificación profesional la ordenación jurídica con base técnica y organizativa por la que se contempla la inclusión de los trabajadores en un marco general que establece los distintos cometidos laborales en la empresa, y en base a lo previsto en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Recogida de Basuras, Riegos, etc. (BOE 07/03/1996).

En el contrato de trabajo se fijará el contenido de la prestación laboral objeto del mismo y su correspondencia con el presente sistema de clasificación profesional.

Con carácter general, el trabajador desarrollará las tareas propias de su grupo y categoría profesional asignada.

Artículo. 17 - Categorías profesionales

Las descripciones de las categorías profesionales dimanarán y son de afectación, de forma prevalente, por lo dispuesto en el Convenio General del Sector sin menoscabo de lo reseñado en cada una de ellas en los apartados específicos que se dirán. Si por necesidades de la organización y del servicio fuera precisa su ampliación, las partes firmantes darán traslado a la Comisión paritaria para que ésta resuelva:

- Grupos Profesionales y Categorías

(A) Técnico y Administrativo

Divendres, 30 de desembre de 2011

Jefe de Servicio
Auxiliar Administrativo

(B) Mandos Intermedios

Encargado RSU
Encargado LPV

(C) Personal Operativo

Oficial Primera Taller

(D₁) Personal Operativo (RSU)

Conductor
Peón conductor
Peón

(D₂) Personal Operativo (LPV)

Maquinista
Peón conductor
Ayudante Limpieza Viaria

(A).- Personal Técnico y Administrativo

- Jefe de Servicio

Con los conocimientos necesarios para dirigir equipos de trabajo como asumir la responsabilidad de la organización del servicio que tiene asignado. Distribuirá las tareas de su personal de apoyo a través de los mandos intermedios (encargados del servicio de día/noche). Será responsable de la cuenta de explotación del contrato y mantendrá sigilo profesional. Tendrá las cualidades necesarias y el conocimiento de las actividades del servicio y dotes de mando suficientes para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos del servicio. Además, será responsable del control y puesta en práctica de cuantas disposiciones legales se encuentren establecidas con la prevención de los riesgos laborales potenciando entre la plantilla el respeto a la utilización de los medios de protección que la empresa ponga al alcance de los trabajadores. Asimismo, coordinará los aspectos de la gestión administrativa del servicio, así como, cuantas tareas sean inherentes al puesto.

- Auxiliar Administrativo

Será el empleado que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo del área administrativa. Deberá atender y respetar las normas sobre la seguridad y prevención de los riesgos y salud laboral de conformidad con lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y utilizarán los equipos de protección de seguridad que la empresa ponga a su disposición.

(B) Mandos Intermedios

- Encargado (RSU)

Es el responsable de la organización del servicio del área de la recogida de residuos sólidos urbanos (RSU) tanto en la jornada de día como la de noche, dando traslado a los trabajadores de los partes o instrucciones oportunas del trabajo a desarrollar por la plantilla y los diferentes equipos y turnos de trabajo establecido, como de aquellas actividades profesionales a realizar. Se responsabilizará de que las tareas previstas, sean desarrolladas con los niveles de calidad adecuadas. Promoverá la formación, la motivación y gestionará la disciplina del personal así como la seguridad, prevención de los riesgos y sobre la salud laboral de conformidad con lo previsto en la Ley de Prevención de riesgos laborales.

Asimismo, verificará el estado de los vehículos y herramientas, de forma conjunta, con los conductores asignados con respecto a posibles golpes, deterioros, niveles de aceite, agua circuito cerrado de refrigeración, luces, etc., que estén asignadas al centro de trabajo, procurando que, éstos, se encuentren en perfecto estado de garantía y utilización antes y después de que se realicen los servicios.

Divendres, 30 de desembre de 2011

Se encontrará bajo la tutela y las órdenes inmediatas del Jefe de Servicio. Deberá estar en posesión del carné de conducción como mínimo de la clase C.

Será responsable del control y puesta en práctica de cuantas disposiciones legales se encuentren establecidas con la prevención de los riesgos laborales potenciando entre la plantilla el respeto a la utilización de los medios de protección que la empresa ponga al alcance de los trabajadores.

-Encargado (LPV)

Es el responsable de la organización del servicio del área de la Limpieza Publica Viaria (LPV) tanto en la jornada de mañana como en la de tarde dando traslado a los trabajadores de los partes o instrucciones oportunas del trabajo a desarrollar por la plantilla y los diferentes equipos y turnos de trabajo establecidos, como de aquellas actividades profesionales a realizar. Se responsabilizará de que las tareas previstas sean desarrolladas con los niveles de calidad adecuadas. Promoverá la formación, la motivación y gestionará la disciplina del personal así como la seguridad, prevención de riesgos y la salud laboral de conformidad con lo previsto en la Ley de Prevención de riesgos laborales. Asimismo, verificará el estado de los vehículos y herramientas, de forma conjunta, con los conductores asignados con respecto a posibles golpes, deterioros, niveles de aceite, agua, circuito cerrado de refrigeración, luces, etc., que estén asignadas al centro de trabajo, procurando que, éstos, se encuentren en perfecto estado de garantía y utilización antes y después de que se realicen los servicios.

Se encontrará bajo la tutela y las órdenes inmediatas del Jefe de Servicio. Deberá estar en posesión del carné de conducción como mínimo de la clase B.

Será responsable del control y puesta en práctica de cuantas disposiciones legales se encuentren establecidas con la prevención de los riesgos laborales potenciando entre la plantilla el respeto a la utilización de los medios de protección que la empresa ponga al alcance de los trabajadores.

(C).- Personal Operativo

Oficial Primera Taller

Posee los conocimientos necesarios como responsable del mantenimiento y reparación de los vehículos asignados y adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios propios de taller bajo las órdenes recibidas de sus superiores (mecánica, electricidad, neumática, hidráulica, etc...). Asimismo, será responsable de los posibles oficiales de taller que estén a su cargo. Deberá tener los conocimientos informáticos suficientes para la gestión informatizada del mantenimiento, incluyendo el control, seguimiento y supervisión de las órdenes de trabajo generadas.

Promoverá la formación, la motivación y gestionará la disciplina del personal que pudiera tener bajo su responsabilidad así como la seguridad y prevención sobre la salud laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

(D₁).- Personal de Recogida de Sólidos Urbanos (RSU)

- Conductor Recogida

Es el personal que disponiendo de carné de conducir C y/o los que sean necesarios en función del vehículo utilizado, realiza el trabajo de conducción de cualquier tipo de vehículo de PMA superior a 3500 Kg., diseñado principalmente para la actividad de recogida de residuos sólidos urbanos sean puestos a su disposición por la empresa y que se encuentren habilitados para desarrollar las distintas tareas asignadas.

Será el responsable de realizar los recorridos de acuerdo con los itinerarios previamente establecidos por la empresa. Asimismo, se responsabilizará de las tareas previstas con resultados óptimos y calidad adecuada. Tendrá los conocimientos mínimos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller.

Cuidará especialmente el vehículo o máquina que conduzca, verificará antes de iniciar o finalizar los recorridos que todos los elementos básicos de seguridad se encuentren en las debidas condiciones de funcionamiento, tendrá a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio, se responsabilizará de la adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento y seguridad de los mismos, verificará el estado de los vehículos y herramientas, que le hayan sido asignados, comunicará a su responsable inmediato todas aquellas incidencias que se

Divendres, 30 de desembre de 2011

puedan producir en el servicio y comprobará antes y después del servicio los niveles de aceite, agua del circuito cerrado de refrigeración, luces, etc., dando traslado de forma inmediata al responsable si encontrará alguna irregularidad.

Deberá respetar cuantas disposiciones legales se encuentren establecidas con la prevención de los riesgos laborales. Asimismo, con respecto a los equipos de protección individual, utilizará y preservará aquellos que la empresa le ponga a su disposición.

- Peón conductor

Trabajadores encargados de ejecutar labores/tareas para cuya realización utilizará vehículos ligeros no superior a 3500 Kg. de PMA, por lo que será necesario tenga a su disposición el carné de conducir de la clase B.

Corresponde a una función polivalente entre peón y peón conductor y según las circunstancias de las tareas que tenga asignadas.

Será responsable de la puesta en práctica de cuantas disposiciones legales se encuentren establecidas con la prevención de los riesgos laborales. Con respecto a los equipos de protección individual, utilizará y preservará aquellos que la empresa le ponga a su disposición. Verificará el estado de los vehículos y herramientas que le hayan sido asignados. Comunicará a su responsable inmediato todas aquellas incidencias que se puedan producir en el servicio.

- Peón

Serán los trabajadores encargados de ejecutar labores/tareas para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Prestará sus servicios en el área de recogida de los residuos sólidos urbanos (RSU) bajo la tutela directa del encargado. Deberán atender y respetar las normas sobre la seguridad y la prevención de los riesgos y de la salud laboral de conformidad con lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y deberán utilizar y respetar todos aquellos equipos de protección de seguridad (EPI's) que la empresa ponga a su disposición.

(D₂) Personal del Servicio de Limpieza Viaria (LPV)

- Maquinista

En posesión del carné de conducir adecuados al tipo de vehículo (especiales) tipo barredoras, tractores, etc., que se le asignen. Tendrá los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de operaciones que no requieren elementos de taller. Cuidará, especialmente, de que el vehículo que conduzca salga y entre del parque en las debidas condiciones de funcionamiento, es decir, haber realizado todas las verificaciones y comprobaciones de los niveles de aceite, cambios de cepillos (si fuera imprescindible) y mantenimiento de la limpieza del vehículo. Deberá atender y respetar las normas sobre seguridad y salud en la prevención de riesgos según lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Por otro lado, deberán utilizar y respetar todos aquellos equipos de protección de seguridad (EPI's) que la empresa ponga a su disposición.

- Peón Conductor

Trabajadores encargados de ejecutar labores/tareas para cuya realización utilizará vehículos ligeros no superior a 3.500 Kg. de PMA, por lo que será necesario tenga a su disposición el carné de conducir de la clase B.

Corresponde a una función polivalente entre peón y peón conductor y según las circunstancias de las tareas que tenga asignadas.

Será responsable de la puesta en práctica de cuantas disposiciones legales se encuentren establecidas con la prevención de los riesgos laborales. Con respecto a los equipos de protección individual, utilizará y preservará aquellos que la empresa le ponga a su disposición. Verificará el estado de los vehículos y herramientas, que le hayan sido asignados. Comunicará a su responsable inmediato todas aquellas incidencias que se puedan producir en el servicio.

- Ayudante limpieza viaria

Serán los trabajadores encargados de ejecutar labores/tareas para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Prestarán sus servicios en el área de limpieza de los residuos sólidos urbanos bajo la tutela directa del encargado del servicio. Deberán atender y respetar las normas sobre la seguridad y la prevención de los riesgos y de la salud laboral de conformidad con lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos

Divendres, 30 de desembre de 2011

Laborales y deberán utilizar y respetar todos aquellos equipos de protección de seguridad (EPI,s) que la empresa ponga a su disposición.

Artículo. 18 - Actividad por inclemencias climatológicas

Como consecuencia de circunstancias climatológicas adversas que pudieran surgir y que no permitan realizar las tareas encomendadas con normalidad, los trabajadores podrán estar dispuestos en realizar tareas profesionales distintas a su categoría y especialidad habitual cuando así lo disponga la empresa, al objeto de aprovechar las sinergias dentro de su jornada laboral habitual y en aquellos menesteres que puedan realizarse que vengan dadas por inclemencias del tiempo u otras contingencias no previstas. Por ello, los trabajadores realizarán funciones de mantenimiento y limpieza en el centro de trabajo o de las herramientas, vehículos y útiles que estén destinados para el servicio u otras que las circunstancias lo precisen.

Cuando se den estas circunstancias excepcionales, el personal irá equipado con vestuario adecuado y con los equipos de protección individual necesarios (EPI's) para la realización de los servicios encomendados.

CAPITULO V – JORNADA LABORAL

Artículo. 19 - Jornada Laboral

La jornada laboral queda establecida en función de los siguientes horarios para servicios de Recogida de residuos Sólidos Urbanos (RSU) y para Limpieza Pública Viaria (LPV):

-Personal de RSU

El Personal de RSU realizará una jornada laboral, en cómputo semanal, durante la vigencia del presente convenio colectivo de 37 horas de trabajo efectivo, de conformidad con el calendario establecido para este servicio en el centro de trabajo.

Por tratarse de un servicio público que exige la realización del mismo todos los días del año, incluso los domingos y días señalados como festivos, la distribución de la jornada será semanal/anual y su realización práctica se efectuará mediante el establecimiento de un sistema de turnos de descanso, comprometiéndose los trabajadores a desarrollar el servicio todos los días del año, a excepción de los días 24 y 31 de diciembre, mientras así lo determine el Pliego de Condiciones o en su caso lo autorice el Ayuntamiento de Vilassar, y siempre que los trabajadores asuman el compromiso de retirada total de la basura depositada en la población los días siguientes a dichas fechas.

Asimismo, si los días 24 o 31 coinciden con el día de descanso de algún trabajador, el citado o citados días, podrá ser sustituido por otro día de descanso compensatorio en función de las necesidades del servicio y previo acuerdo entre el mando y el trabajador afectado.

Por otro lado, el día 23 de junio, el servicio se podrá iniciar a las 16 horas, previa autorización del Ayuntamiento.

Los trabajadores de este colectivo estarán sujetos al calendario establecido en el centro de trabajo para cada anualidad, aproximadamente elaborado el 15 de diciembre del año anterior, disponiendo de descansos rotativos. Dicho calendario será contrastado conjuntamente con la representación legal de los trabajadores al objeto de analizar el sistema rotativo del servicio.

En el supuesto caso, se acuerda que los descansos semanales se realizarán cualquier día de la semana, de acuerdo con los turnos que se establecen al efecto, abonándose además el plus extraordinario "Plus descanso" que se regula en el presente Convenio, si así procediera.

El personal de la RSU disfrutará de un descanso durante su jornada laboral de 25 minutos, considerándose el mismo como tiempo efectivo trabajado.

- Personal de LPV

El Personal de LPV realizará una jornada laboral, en cómputo semanal, durante la vigencia del presente convenio colectivo de 37 horas semanales.

El personal afectado por el presente Convenio colectivo podrá disfrutar de un descanso durante su jornada laboral de 25 minutos, considerándose como tiempo efectivo trabajado.

Divendres, 30 de desembre de 2011

Los trabajadores de este colectivo estarán sujetos al calendario establecido en el centro de trabajo para cada anualidad, aproximadamente elaborado el 15 de diciembre del año anterior. Dicho calendario será contrastado conjuntamente con la representación legal de los trabajadores al objeto de analizar el sistema rotativo del servicio.

CAPITULO VI – VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo. 20 – Vacaciones

El período vacacional quedará regulado de la manera que se reseña a continuación:

- Devengo:

El período de devengo de las vacaciones será apreciado por días naturales en el período comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre, de cada año natural.

- Regulación:

La empresa facilitará al conjunto de los trabajadores antes del 30 de abril de cada año las fechas de su disfrute de las vacaciones previstas con publicación de las mismas en el tablón de anuncios. Los períodos establecidos para el conjunto de los trabajadores, se entregará copia previa a la representación social.

Una vez establecida y acordada relación nominal y, con indicación de las fechas, serán firmadas por cada trabajador y por dicha representación social.

A los efectos de que durante el período vacacional las necesidades del servicio queden cubiertas, la empresa tendrá la facultad de proceder a la reorganización de los servicios, respetando siempre la jornada laboral y las compensaciones que procedan.

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

1.- El calendario de vacaciones se estructurará por separado en función del tipo de servicio y área de trabajo y categorías profesionales.

2.- Se procederá al sistema rotativo de asignación, calificándose mediante turnos (A, B, C, etc.) por lo que, si un trabajador en el año 2.011 quedó asignado su período de vacaciones al turno A, el año 2.012, le corresponderá el turno B; realizándose las correspondientes rotaciones en diferentes períodos con el resto de sus compañeros del servicio o área afectada de forma sucesiva año tras año.

3.- Como norma general, no se permitirá permutar las vacaciones y las fechas asignadas con otros compañeros del mismo servicio. En caso de necesidad del trabajador, que lo deberá justificar de forma fehaciente, y previa autorización expresa por parte del Jefe de Servicio y/o Encargado, será posible, en estos casos excepcionales, cambiar las fechas con otro trabajador del mismo servicio y/o categoría profesional con aceptación firmada por este, pero en ningún caso, dicho cambio, no alterará el orden y/o turno inicial ni el período asignado y preestablecido para cada trabajador en años sucesivos.

4.- Las posibles peticiones para modificar las fechas de las vacaciones o el intercambio de las mismas, se utilizará el modelo normalizado, solicitando dicho cambio a su responsable inmediato.

5.- Las posibles discrepancias y/o anomalías que surjan en la planificación o asignación de las vacaciones, serán tratadas, conjuntamente, por el responsable del servicio y la representación social.

6.- En el supuesto de que un trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común el día en que, según el calendario preestablecido, le corresponda empezar sus vacaciones, el inicio de su disfrute se suspenderá tan sólo en el caso de que el período comprendido entre el inicio del proceso de incapacidad temporal y la fecha prevista de inicio de vacaciones sea superior a 15 días.

Si fuera así, la situación de incapacidad laboral computará como días de vacaciones.

Divendres, 30 de desembre de 2011

Si la incapacidad temporal deriva de accidente laboral, el inicio del período vacacional se suspenderá en todo caso, siempre en la fecha prevista para el comienzo de su disfrute el trabajador se encuentra en dicha situación de incapacidad temporal derivada de accidente laboral.

- Disfrute:

Según lo previsto en el Estatuto de los trabajadores las vacaciones que le corresponda a cada trabajador serán disfrutadas por éstos en los períodos acordados. Bajo ningún concepto serán motivo de contraprestación económica.

Todo el personal disfrutará anualmente de vacaciones retribuidas de una duración de 32 días naturales durante los meses de julio, agosto y septiembre, salvo que algún trabajador a título personal solicite a la empresa y esta lo autorice realizarlas en una fecha distinta del período establecido.

El personal que no tenga un año de antigüedad en la empresa disfrutará de vacaciones por un período proporcional al de su permanencia en la misma.

-Retribución:

El salario a percibir durante el período de vacaciones será el correspondiente al establecido en la tabla salarial para cada categoría profesional más antigüedad.

Artículo. 21 – Permisos

Para la concesión de los permisos retribuidos correspondientes establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, así como los recogidos en el presente convenio colectivo, están sujetos a los siguientes preceptos:

- Regulación:

a) El trabajador previo aviso y justificación documental, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por los motivos concretos que se especificarán más adelante y en función de la casuística y por tiempo determinado.

b) El trabajador deberá preavisar, con carácter general, con 7 días de antelación, con excepción de aquellos casos que se consideren de urgencia, en este caso se preavisará con la máxima brevedad posible de forma fehaciente la/s ausencia/s que se realicen y poniendo en conocimiento de la empresa el motivo de la/s misma/s del puesto de trabajo. Igualmente, deberá justificar, de forma previa o posterior a la ausencia, el motivo alegado de forma documental siendo este documento emitido por un órgano oficial.

c) En ningún caso el no disfrute de un permiso dará derecho a cobrar estos días como extras.

d) 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, 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 y convivencia.

e) En el caso que un trabajador haya hecho uso de los días de permiso retribuido atendiendo a los criterios antes indicados, y que posteriormente se produzca una nueva condición o estado (matrimonio civil, eclesiástico, etc.) con la misma pareja, la nueva situación no da derecho a disfrutar de un nuevo permiso retribuido por la misma naturaleza.

- Permisos:

a) 15 días naturales en el caso por matrimonio.

b) Por nacimiento de hijos, enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, operación quirúrgica que se requiera hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad se concederán tres días naturales de permiso. En el supuesto que exista desplazamiento fuera de la comunidad autónoma dispondrán de seis días naturales.

c) En caso de fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, se les concederán tres días naturales de permiso. Si el fallecimiento se produce fuera de la Comunidad Autónoma de Cataluña, el permiso se extenderá en seis días naturales.

Divendres, 30 de desembre de 2011

d) En los supuestos en los que concurra una situación de intervención quirúrgica de carácter grave o muy grave en causa de alumbramiento de la esposa, se concederán cinco días naturales de permiso.

e) Por matrimonio de padres, hijos o hermanos un día de permiso natural si este se produce dentro de la provincia, y de dos días si éste se produce fuera de la provincia. Si el causal tiene lugar fuera de la Comunidad Autónoma de Cataluña, el permiso será de tres días naturales.

f) Un día de permiso por traslado del domicilio habitual.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, comprendido en el ejercicio del sufragio activo.

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

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

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

j) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio.

k) Todo el personal disfrutará de 2 días de asuntos propios para el año 2011 y de 3 días de asuntos propios para el año 2012. Para el disfrute de los días de asuntos personales el trabajador deberá avisar con 7 días de antelación a la fecha del disfrute, no pudiendo coincidir más de dos trabajadores por categoría profesional el mismo día.

l) Un día de permiso por defunción de un familiar de consanguinidad de tercer grado.

m) Para el personal de LPV, será festivo el día de San Martín de Porres. Cuando éste día coincida en domingo, el trabajador podrá disfrutarlo a libre disposición dentro del año natural.

Para el personal de RSU el citado día, se encuentra previsto dentro de su calendario laboral de festivos.

Artículo. 22 - Excedencias

a) Excedencia voluntaria

1. El trabajador 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 menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

2. La solicitud de excedencia deberá formularse por escrito.

3. La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir retribución alguna mientras dure, sin mermar alguna de sus derechos anteriores, salvo la antigüedad del periodo de excedencia. La solicitud de reingreso deberá efectuarse por escrito y con un mes de antelación a la terminación de la misma.

4. El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia, en dichas condiciones, causará baja definitiva en la empresa y no conllevará indemnización de ningún tipo. En todo caso se ajustará según lo previsto en la Legislación vigente.

b) Excedencia forzosa

Se regulará según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO VII - ESTRUCTURA SALARIAL - RETRIBUCIONES - REVISIONES

Artículo. 23 - Estructura salarial - sistema de retribución

Cada uno de los trabajadores afectados por el presente Convenio colectivo percibirán en concepto de salario las cantidades que para los distintos epígrafes salariales y categorías se reflejan en el anexo I y se enumeran a continuación:

A) Conceptos salariales

Salario

Salario Base

Complementos personales:

Antigüedad

Plus convenio

Complemento de trabajo realizado:

Plus Puesto

Pluses Funcionales (Easy, vehículos especiales)

Plus penoso

Plus nocturno

Plus descansos trabajos domingos/festivos (RSU)

Plus festivo (Personal de RSU)

Cantidad o calidad de trabajo:

Horas extraordinarias

B) Conceptos Extrasalariales:

Plus Transporte/distancia

Plus Vestuario

C) Vencimiento superior al mes:

Pagas Extras (Verano, Navidad, Beneficios) RSU/LPV

Artículo. 24 - Salario Base

El salario base mensual del personal afecto al presente Convenio colectivo es el que se determina por cada categoría en el anexo I de las tablas salariales.

Artículo. 25 - Antigüedad

El complemento de antigüedad se regulará para cada área de la forma siguiente:

Para el personal de RSU

El complemento personal de antigüedad, consistirá en 3 bienios del 5% y posteriores quinquenios del 7% del salario base de cada categoría profesional, hasta alcanzar el tope del 60% del salario base de cada categoría. Se devengará los mismos días y por los conceptos en que se abona el salario base en función de los días efectivamente trabajados.

El pago de los saltos correspondientes se abonará a partir del inicio del año correspondiente.

Para el personal de LPV:

Divendres, 30 de desembre de 2011

Se establece un plus de antigüedad consistente en 8 cuatrienios con el precio que se reseña en las tablas salariales anexas. El complemento se devengará con efectos del día que se cumpla cada cuatrienio y será abonada en la retribución de pago mensual en función del tiempo efectivamente trabajado.

Artículo. 26 - Plus Convenio

Es un complemento salarial que se abonará al personal cuya cuantía reflejada en las tablas es estrictamente convencional, siendo consecuencia su importe en las distintas categorías de la negociación económica global de este Convenio colectivo. Su cuantía es la especificada en el anexo de las tablas salariales correspondientes y se abonará por día efectivamente trabajado.

El complemento del presente plus convenio obedecerá a la cantidad o calidad de trabajo denominado y realizado de forma efectiva, y tiene como objeto premiar y estimular la dedicación y el esmero en la ejecución de los cometidos que son propios de cada puesto de trabajo, así como la asistencia efectiva al mismo con un rendimiento normal y correcto.

Artículo. 27 - Plus Puesto

Los trabajadores percibirán en concepto de plus puesto la cuantía que figura en la tabla salarial para cada una de las categorías profesionales.

Artículo. 28 - Pluses Funcionales

Conductores RSU:

Se abonará un plus funcional a todos aquellos conductores cuyo servicio de recogida de residuos lo realicen con vehículos especiales denominados como carga lateral o mediante el sistema de recogida "easy". El precio del presente plus, se refleja en la tabla salarial anexa.

Maquinista:

Se abonará un plus funcional a todos aquellos trabajadores cuyo servicio lo realicen con vehículos especiales (barredoras y tractores). El precio del presente plus, se refleja en la tabla salarial anexa.

Peón Conductor RSU y LPV:

Se abonará un plus funcional a todos aquellos trabajadores cuyo servicio lo realicen con vehículos ligeros (porter, cajas abiertas, etc). El precio del presente plus, se refleja en la tabla salarial anexa.

Peones RSU/Ayudantes de LPV:

Los trabajadores con categoría de peón de recogida de residuos o ayudante de limpieza viaria que se encuentren en posesión del permiso de conducción de vehículos de la clase B con más de un año de antigüedad y sin restricciones legales de clase alguna, en el supuesto de que, por las necesidades de la organización del servicio, sea preciso la utilización de vehículos ligeros con peso inferior a 3.500 kg., percibirán en concepto de plus puesto de trabajo y por jornada efectivamente trabajada. El precio del presente plus, se refleja en la tabla salarial anexa.

Artículo. 29 - Plus Tóxico, Penoso y Peligroso

El personal del servicio percibirá por este concepto un complemento consistente en el 20 % del salario base de su categoría profesional según lo previsto en el convenio el convenio general del sector. Es un plus funcional se abonará con carácter mensual en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Artículo. 30 - Plus Nocturnidad

Todos los trabajadores que realicen su jornada laboral entre las 21:00 h. y las 06:00h del día siguiente, percibirán un plus de nocturnidad, que se devengará exclusivamente por hora efectivamente trabajada consistente en un 25% del salario base, a cuyos efectos se dividirá el salario base mensual recogido en tablas por treinta días.

Divendres, 30 de desembre de 2011

Artículo. 31 - Plus Complemento descanso personal (RSU) rotación de calendario laboral

Es el complemento que se pacta como consecuencia del acuerdo sobre distribución de la jornada y compensa fundamentalmente el compromiso de los trabajadores de trabajar los domingos y festivos en la forma establecida en el presente convenio y según calendario laboral en base a las rotaciones previstas de los equipos.

Por su naturaleza es un complemento no consolidable por lo que dejaría de percibirse en el supuesto de que por cualquier causa se modificaran las condiciones sobre jornada por las que se abona.

Su devengo será mensual y en proporción al tiempo trabajado y su cuantía será la establecida en la tabla salarial anexa.

Artículo. 32 - Plus festivo personal de RSU

Este plus compensa a los trabajadores afectos al presente convenio por el trabajo que deben realizar en los festivos que le coincidan en su calendario de trabajo y descansos, sin perjuicio de las compensaciones en descansos que se fijan para cada uno de los años de vigencia del presente convenio.

Por su naturaleza es un complemento no consolidable, por lo que dejaría de percibirse en el supuesto de que por cualquier causa dejase de prestarse el servicio en estos días.

Su devengo será mensual y se abonará en proporción al tiempo trabajado, y su cuantía será la establecida en la tabla salarial anexa.

Artículo. 33 - Horas extraordinarias

Las partes establecen el criterio de evitar en lo posible la realización de las horas extraordinarias en el centro de trabajo, para posibilitar la creación de empleo.

Los precios de las horas extras quedan establecidos en el anexo I de las tablas salariales.

Mediante este convenio, se optará entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fija, o compensarlas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes.

Artículo. 34 - Plus Transporte/distancia

Este plus extrasalarial compensa todos los gastos de desplazamiento que al trabajador se le ocasionen como consecuencia de su trabajo. El ir o volver hasta el centro de trabajo o al lugar donde efectivamente se desarrolle la tarea diaria.

Su devengo será mensual y se abonará en proporción al tiempo trabajado y en la cuantía que se señala en las tablas anexas.

Artículo. 35 - Plus Vestuario

El plus vestuario es un complemento extrasalarial, cuyo devengo será mensual y se abonará en proporción al tiempo efectivo trabajado y en la cuantía que se señala en las tablas anexas y las derivadas de acuerdos previos a la firma del presente convenio.

Artículo. 36 - Gratificaciones Extraordinarias de verano, Navidad y paga de Beneficios (RSU)

-

Paga de Verano

Devengo: Desde el 1 de enero al 30 de junio (seis meses).

Pago: Se abonará el 15 de junio de cada año.

Cuantía: El importe que se especifica en las tablas salariales anexas para cada categoría más de 30 días de antigüedad, en el caso que corresponda.

-

Divendres, 30 de desembre de 2011

Paga de Navidad

Devengo: Desde el 1 de julio al 31 de diciembre (seis meses).

Pago: Se abonará el 15 de diciembre de cada año.

Cuantía: El importe que se especifica en las tablas salariales anexas para cada categoría más de 30 días de antigüedad, en el caso que corresponda.

-Paga de Beneficios

Devengo: Desde el 1 de enero al 31 de diciembre (doce meses) del año anterior al año de pago.

Pago: Se abonará el 15 de marzo de cada año.

Cuantía: el importe que se especifica en las tablas salariales anexas para cada categoría más de 30 días de antigüedad, en el caso que corresponda.

Estas pagas extraordinarias se devengarán en proporción a los días trabajados efectivos, y no se descontarán las ausencias debidas a bajas de accidente de trabajo.

Artículo. 37 - Gratificaciones extras de verano y Navidad (LPV)

Paga de Verano

Devengo: Desde el 1 de enero al 31 de diciembre (doce meses).

Pago: Se abonará el 15 de junio de cada año.

Cuantía: El importe que se especifica en las tablas salariales anexas para cada categoría más de 30 días de antigüedad, en el caso que corresponda.

- Paga de Navidad

Devengo: Desde el 1 de enero al 31 de diciembre (doce meses).

Pago: Se abonará el 15 de diciembre de cada año.

Cuantía: El importe que se especifica en las tablas salariales anexas para cada categoría más de 30 días de antigüedad, en el caso que corresponda.

- Paga de Beneficios

Devengo: Desde el 1 de enero al 31 de diciembre (doce meses) del año anterior al año de pago (año vencido).

Pago: Se abonará de forma prorrateada en cada mes natural (paga beneficios/12 mensualidades).

Cuantía: el importe que se especifica en las tablas salariales anexas para cada categoría, más de 30 días de antigüedad, en el caso que corresponda.

Estas gratificaciones se devengarán en proporción a los días trabajados, no descontándose las ausencias debidas a bajas de accidente de trabajo.

Artículo. 38 – Prima de absentismo

Con la presente denominación y con el fin de compensar la no existencia de ausencias y faltas injustificadas al puesto de trabajo, tendrán derecho a una paga especial todos aquellos trabajadores que se encuentren dentro de los siguientes baremos:

- De 0 faltas de asistencia a 3 faltas de asistencia: 426,46 EUR.

- De 4 faltas de asistencia a 8 faltas de asistencia: 351,46 EUR.

Divendres, 30 de desembre de 2011

Se considera como ausencia al puesto de trabajo aquellas faltas de asistencia, sean justificadas o no, excepto permisos y licencias, horas legales empleadas por los delegados de personal, las votaciones en elecciones sindicales u otro tipo de elecciones de carácter oficial, las revisiones de salud periódicas a la mutua, las bajas por accidente laboral y las bajas de maternidad/paternidad.

El pago de esta prima se abonará por año vencido en el recibo salarial del mes de febrero y la cuantía será la establecida anteriormente durante toda la vigencia del convenio colectivo.

Artículo. 39 – Garantías por baja IT en pagas extraordinarias

Cuando un trabajador se encuentra legalmente en situación de Incapacidad Temporal (IT), las ausencias que se pudieran contabilizar, no repercutirá (deducciones), en las pagas extraordinarias.

Artículo. 40 - Regularización ausencias no retribuidas

Con carácter general se establece la deducción de los salarios por motivos de ausencia/s no justificadas por documento fehaciente dentro de la jornada laboral y que no se contemple, por lo establecido en el presente Convenio colectivo, la garantía de su retribución.

CAPITULO VIII - MEJORAS SOCIALES

Artículo. 41 - Jubilación

En los supuestos de jubilación se estará en cada momento acorde a la legislación vigente en tal materia.

En todo caso, el trabajador, al amparo de la normativa legal vigente y conforme a la normativa que, en cada momento prevalezca, deberá reunir y acreditar de forma fehaciente los requisitos necesarios para ser beneficiario de la pensión contributiva de jubilación correspondiente de la Seguridad Social. Por esta razón, el trabajador deberá presentar el certificado original de vida laboral junto con el escrito dirigido a la empresa solicitando acogerse a la jubilación correspondiente con una antelación de, al menos, tres (3) meses a la fecha prevista de pase a la situación de jubilado.

Expresada por el trabajador su voluntad de acceder a la jubilación, la empresa realizará las actuaciones necesarias para ello, llegando al acuerdo correspondiente si lo considerará ante cada una de las jubilaciones.

Se establece un premio de jubilación de acuerdo con la siguiente escala, que se abonará a todos los trabajadores que dejen de prestar sus servicios en la empresa por motivo de jubilación total:

- A los 64 años o mas	1.200 EUR.
- A los 63 años	1.400 EUR.
- A los 62 años	1.600 EUR.
- A los 61 años	1.800 EUR.
- A los 60 años	2.000 EUR.

Artículo. 42 - Asistencia en Caso de Accidente (con o sin hospitalización)

El personal en situación de Incapacidad Temporal por causa de Accidente Laboral (con o sin hospitalización), percibirá un complemento con cargo a la empresa que sumado a las prestaciones de la Mutua de Accidente le garantice el salario mensual bruto real hasta el 100%, para cada categoría profesional este fijada.

Artículo. 43 - Prestación en caso de Incapacidad Temporal por Enfermedad Común

El personal en situación de Incapacidad Temporal por enfermedad común, percibirá el salario de acuerdo con el baremo siguiente:

El 85% durante los tres primeros días de la primera baja del año, a partir del 4º día el 85% de la base reguladora del mes anterior.

El 50% durante los tres primeros días de la segunda baja del año y sucesivas y el 85% a partir del 4º día de la base reguladora del mes anterior.

Divendres, 30 de desembre de 2011

La empresa se reserva el derecho legal de poder hacer los trámites necesarios para verificar la situación de la enfermedad del trabajador y en consecuencia para seguir abonando dicho complemento si se estimase que el trabajador no sigue las prescripciones médicas tendentes a su inmediata recuperación. De igual forma procederá en el supuesto de bajas por accidente laboral y hospitalización.

Artículo. 44 - Asistencia en caso de Hospitalización por Incapacidad Temporal por contingencias comunes

Cualquiera que sea la causa por la que se precise la hospitalización del trabajador, la empresa abonará al personal que se encuentre en dicha situación un complemento, que sumado a las prestaciones de la Mutua de Accidente o de la Seguridad Social, le garantice como mínimo los ingresos diarios reales que para cada categoría fija el convenio en su tabla salarial. Este complemento se abonará durante el período de Hospitalización y hasta 20 días después de la salida del centro hospitalario y siempre y cuando el afectado permanezca en situación de Incapacidad Temporal bajo recomendación facultativa. Se aplicará en lo establecido en el párrafo anterior a aquellas intervenciones quirúrgicas ambulatorias, que se realicen en régimen de internamiento hospitalario.

Artículo. 45 - Indemnización por Muerte o Accidente Laboral

La empresa suscribirá una póliza con una compañía de seguros, que garantice al trabajador o a sus legítimos herederos, una indemnización global de 22.000 EUR para cubrir los riesgos, de muerte o invalidez derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional, en los grados de absoluta y total.

Artículo. 46 - Atención al personal con disminución física

El personal de la empresa que desempeñe tareas de conducción de vehículos con MMA de 3.500 kg. y que en tal caso no obtuviese la renovación de su licencia de conducir y fuese declarado no apto para la conducción de vehículos, tendrá el derecho al cambio de puesto de trabajo sin perder el derecho a seguir percibiendo su categoría y salario. Dicho cambio podrá ser solicitado por el propio trabajador, alegando disminución física, mediante el correspondiente Certificado Médico, disminución que podrá ser constatada por el médico de la empresa o aquel que la empresa estime conveniente.

Los conceptos económicos o pluses diferenciales a favor del trabajador que pase a dicha situación se congelaran a partir del momento en que se produzca dicho cambio.

Artículo. 47 - Ayuda escolar

Para los trabajadores que se encuentren en alta en la empresa, con independencia del tipo de contrato laboral que se haya concertado, que el 01 de noviembre de cada anualidad cumplan el requisito de tener hijos/as en edad comprendida entre 2 y 16 años, ambos inclusive, y se encuentren legalmente inscritos en centros escolares y/o de enseñanza oficiales, tendrán una compensación económica lineal por cada hija o hijo de 90 EUR.

La citada cuantía se abonará en la nómina del mes de noviembre de cada año, previa justificación documental que se deberá presentar por los trabajadores a la empresa antes del día 1 de noviembre de cada año.

Artículo. 48 - Préstamos

Aquellos trabajadores que se encuentren en alta en la empresa y que hayan consolidado, como mínimo, un año de antigüedad, tendrán el derecho a solicitar, si así lo precisan, un anticipo/préstamo. La solicitud la deberán dirigir por escrito a su responsable directo para que éste lo trámite para su aprobación y/o reparos por la dirección de la empresa.

La cuantía máxima que se podrá solicitar serán 600 EUR por trabajador, a devolver, de acuerdo por las normas establecidas por la empresa, dentro del año natural de la solicitud. La cuantía máxima total anual en el conjunto de los trabajadores que podrán solicitar, no podrá superar un máximo de 12.000 EUR.

Las solicitudes que hayan presentado los trabajadores, la empresa previa a su concesión dará traslado a la representación social de los trabajadores a los efectos oportunos.

Artículo. 49 - Fondo social

Se establece por parte de la empresa la aportación y creación de un fondo económico social que servirá para paliar situaciones de necesidad que puedan surgir en el colectivo de los trabajadores (se dará prioridad a la subvención de

Divendres, 30 de desembre de 2011

lentes u/o roturas en caso de accidente laboral, aparatos dentales, etc., con las limitaciones que se dirán en el Reglamento que se acuerde) que se encuentren de alta en el centro de trabajo.

El control y la gestión del precitado fondo social será responsabilidad de la empresa a todos los efectos.

Artículo. 50 - Fondo Representación Social

Se establece por parte de la empresa la aportación y creación de un fondo económico social que servirá para compensar los gastos administrativos, desplazamientos, etc. de la representación social. Se establece la cuantía de 420 EUR/año para la vigencia del Convenio colectivo.

La representación social deberá justificar cada mes a la empresa mediante los documentos necesarios y de forma fehaciente los gastos que hayan realizado en sus gestiones.

CAPITULO IX: DERECHO A LA SALUD LABORAL, PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y PRENDAS DE TRABAJO

Artículo. 51 – Salud laboral y Prevención Riesgos Laborales.

Los servicios médicos de la empresa y de la Mutua de Accidentes concertada, actuarán de acuerdo con lo previsto en la Legislación vigente en la presente materia.

La empresa pondrá a disposición y garantizará a los trabajadores a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, para ello, anualmente, la empresa realizará una revisión médica de la plantilla ajustándose a las necesidades de la organización y de la actividad. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento.

De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe a los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Será de aplicación todo lo establecido en la ley de prevención de riesgos laborales, Ley 31/1995 de 6 de Noviembre (BOE 269, de 10 de Noviembre de 1995) y demás normas que contemplen dicha materia.

Artículo. 52 - Dotación en los vehículos y maquinaria

Los vehículos estarán en todo momento en perfectas condiciones técnicas e higiénicas en su estado y acondicionamiento en general.

El mantenimiento técnico de los vehículos corresponderá al personal mecánico, aunque a los conductores les corresponderá comprobar los niveles en general (líquido de frenos, agua, aceite, revisión lámparas, etc.) comunicando su estado, emitiendo el informe necesario y los partes de incidencia firmados a su mando responsable.

Asimismo los vehículos irán provistos de botiquines que se irán reponiendo a medida que sea necesario. El conductor, será el responsable de comunicar a su mando superior de la inexistencia para su reposición.

En caso de avería la empresa se compromete a reparar el vehículo en 2 días como máximo y compensar económicamente los excesos de tiempo que produzcan sobre jornada ordinaria. La empresa se obliga a comunicar a los trabajadores los cambios de horario en la realización del servicio cuando se produzca esta circunstancia.

Artículo. 53 - Obligaciones de los conductores de cualquier tipo de vehículo

a) Realizar correctamente los itinerarios fijados.

Divendres, 30 de desembre de 2011

b) Comunicar a la empresa antes del plazo de 24 horas las denuncias de circulación o cualquier otra que sean impuestas por la Autoridad competente.

c) Comunicar los accidentes tanto corporales como a vehículos, fachadas, árboles, etc. aunque tengan apariencia de leves.

El no cumplimiento de estas obligaciones por parte del conductor será considerado como falta leve y la reincidencia como falta grave o muy grave, cuando sea considerada dicha actuación y/o acción existencia de imprudencia temeraria. Si se considerase tal condición, la empresa procedería a la incoación de sanción con el grado que considere en función de la negligencia cometida por el trabajador y de lo regulado en el Convenio General del Sector en el epígrafe de sanciones.

Artículo. 54 - Retirada de carné de conducir

En el supuesto que un conductor realizando su cometido, le fuese retirado el permiso de conducir y siempre que la retirada no se deba a consumo de alcohol, drogas o a imprudencia temeraria (se determinará tal imprudencia temeraria según atestado), la empresa le ocupará en otro puesto de trabajo, conservándole sus retribuciones por espacio de un año.

Si la retirada ocurriese fuera de su jornada de trabajo y siempre que la misma no se deba al alcohol o estupefacientes, la empresa le acoplará a otro puesto de trabajo, durante un máximo de seis meses siempre que exista puesto de trabajo vacante, abonándole las retribuciones que correspondan al puesto de trabajo que pase a desempeñar.

La empresa abonará a los conductores fijos de plantilla el 50 % del importe de los gastos de la renovación de su permiso de conducir, quedando excluido los correspondientes a recargos o multas.

A petición de la empresa, los trabajadores vendrán obligados a entregar para su compulsión el carné de conducir a los efectos de comprobar su vigencia.

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

Artículo. 55 - Prendas de trabajo (uniformidad)

Los trabajadores deberán ir correctamente uniformados con las prendas adecuadas para el correcto desarrollo de su servicio.

Las prendas de trabajo serán de uso obligatorio dentro de la jornada laboral y serán facilitadas por la empresa.

El calzado se considerará como material de seguridad. Se compondrá de botas o zapatos de seguridad y se proporcionará según lo previsto más adelante.

Todas las prendas anteriormente referidas serán repuestas cuando éstas resulten ostensiblemente deterioradas. Para ello, los trabajadores deberán hacer entrega de las prendas deterioradas.

Entrega de Uniformidad:

a) Período de verano

Dos (2) pantalones.
Dos (2) camisas o polos.
Un (1) par de zapatos o botas ligeras con protección.
Una (1) gorra.

La entrega de la uniformidad será entregada en las dependencias del centro de trabajo antes del día 1 de junio de cada año natural.

b) Período de invierno

Un (1) anorak cada dos años.
Dos (2) pantalones.
Dos (2) camisas o polos.

Divendres, 30 de desembre de 2011

Un (1) Jersey adecuado a la temperatura ambiente
Un (1) par de zapatos o botas ligeras con protección.
Una (1) gorra.

La entrega de la uniformidad precitada será entregada en las dependencias del centro de trabajo antes del día 20 de octubre de cada año natural.

El vestuario será acorde con la época en que se entrega y confeccionado teniendo en cuenta la diferenciación entre hombres y mujeres.

Se dispondrá de prendas de protección y seguridad en todos los locales, siendo obligatorio su uso de acuerdo con las instrucciones dadas por el comité de salud laboral.

Los trabajadores llevaran completo el uniforme reglamentario así como los medios de protección facilitados por la empresa, manteniéndolo en las debidas condiciones de uso.

La empresa aplicará el régimen disciplinario que corresponda de acuerdo con lo previsto en el Convenio general del Sector, a aquel trabajador que incumpla con las obligaciones fijadas en el presente artículo.

Será obligatorio para todo el personal, la utilización en el trabajo de la última ropa entregada cada temporada.

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

CAPITULO X: DERECHO A LA FORMACIÓN Y PROMOCIÓN. INICIATIVAS

Artículo. 56 - Derecho a la formación

El personal tiene el derecho y la obligación de adquirir la formación necesaria, que garantice el buen desarrollo de las tareas y funciones que correspondan a su trabajo y permitan su promoción profesional.

Para ello la empresa junto con la Representación Social se comprometen a realizar el estudio y desarrollo de los planes encaminados al perfeccionamiento profesional del personal.

El trabajador estará obligado a asistir a aquellas acciones formativas promovidas o impartidas por la empresa a fin de obtener una determinada especialización o una más amplia formación profesional.

Las citadas acciones formativas podrán realizarse tanto dentro como fuera de la jornada laboral, procurando, siempre que sea posible, realizar las dentro de la jornada laboral.

Si la formación obligatoria se realizara fuera de la jornada laboral, se compensará por tiempo de descanso equivalente.

Cursos de formación

Los cursos de formación, se articularán a través de dos modalidades de cursos:

1.- Promoción

Tendrán carácter voluntario y habrán de ser superados para poder ser ponderados a efectos de promoción profesional y provisión de puestos.

2.- Adaptación profesional

Son cursos de adaptación profesional aquellos cuya finalidad básica es el desarrollo profesional del personal, por innovaciones tecnológicas, modificaciones de procesos, normas o procedimientos, alteración del contenido de los puestos de trabajo u otras circunstancias que exijan reciclaje o adaptación a los puestos de trabajo. Se podrán tener en cuenta a efectos de provisión de puestos de las mismas características.

La asistencia a los cursos de adaptación profesional tendrá carácter obligatorio.

Acceso a los recursos de formación

Divendres, 30 de desembre de 2011

El acceso a los cursos de promoción profesional se realizará, previa comunicación a la Representación Social, mediante anuncio de los mismos en los tablones de anuncios de las diferentes Unidades o Departamentos, en el que se establecerán los requisitos exigidos para participar y los méritos susceptibles de valoración para la selección del personal que habrá de realizar el curso, que podrán referirse a antigüedad, experiencia, formación, aptitudes, y aquellos otros requisitos que pueda determinar la Empresa, así como las obligaciones derivadas de la participación en los mismos.

Artículo. 57 - Derecho a la promoción

La promoción de un trabajador puede tener lugar de las siguientes maneras:

1. Promoción por méritos:

La promoción por méritos se dará cuando un trabajador, desarrollando el mismo trabajo y en atención a su desempeño profesional, sea promovido por la empresa a un escalón superior a título personal y sin que ello implique el cambio de puesto de trabajo. Esta promoción puede suponer el cambio de categoría laboral.

2. Promoción por concurso:

La promoción por concurso será aquella que se realice para cubrir posibles vacantes en la empresa y se ceñirá a los siguientes criterios:

a) Una vacante se produce en la plantilla por promoción o baja del trabajador que ocupaba el puesto que da lugar a dicha vacante, siempre que la empresa no considere conveniente la amortización de la misma.

b) La cobertura de vacantes será por concurso interno, salvo en aquellos casos en que por la especial naturaleza de la vacante, la empresa decida designar a un trabajador determinado, o contratar a un nuevo trabajador.

c) Los aspectos básicos a considerar en el concurso interno deberán ser los siguientes:

1. Requisitos del puesto de trabajo:

Características del puesto.
Formación necesaria y titulación (conductores).
Desempeño profesional.
Antigüedad.

2. Requisitos del aspirante:

Expediente: especialidad, formación, informe profesional, etc.
Prueba teórica: (dependiendo del puesto).
Prueba práctica: (dependiendo del puesto).

3. Tribunal calificador:

Un representante responsable del área en que se produzca la vacante.
Un representante designado por la empresa.
Un representante de la Representación Social.

4. Puntuaciones:

Expediente.
Prueba teórica/práctica.
Informe tribunal.

5. Calificación:

Reunido el tribunal calificador, confeccionará la propuesta a la Dirección de la empresa para cubrir la vacante.

d) En el caso de que el tribunal calificador no pueda proponer la cobertura interna de la vacante, la empresa podrá iniciar el proceso de cobertura externa de la misma.

Divendres, 30 de desembre de 2011

Las vacantes existentes en la empresa serán anunciadas en el tablón con una antelación de una semana a la fecha del concurso.

CAPITULO XI - DERECHOS DE REPRESENTACIÓN

Artículo. 58 - Derecho a la Representación de los trabajadores

Se estará a lo previsto en el Estatuto de los trabajadores y demás Normativa vigente en materia de representación. La Representación Social atenderá a los siguientes criterios generales en su actuación:

- a) Tener acceso a la información y documentación que la empresa ponga a su disposición, estando obligados a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.
- b) Asistir a las reuniones que se promulguen y que correspondan.
- c) Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general.
- d) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- e) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en el caso en que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Asimismo, no podrá ser discriminado en su retribución económica o promoción profesional, en razón precisamente del desempeño de su representación.
- f) La Dirección pondrá en el centro de trabajo los tabloneros de anuncios necesarios. El número de estos tabloneros se establecerá en función de las necesidades de los distintos servicios y su utilización será individual para cada sección, ubicándose en lugares que permitan el cumplimiento de la función informativa de los mismos y de fácil acceso para los trabajadores. La empresa velará por su cuidado y mantenimiento.

Artículo. 59 - Sigilo profesional.

Los representantes de los trabajadores se comprometen a guardar, en cada caso, la reserva y sigilo profesional exigido por las leyes, y concretamente por el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores, respecto a la información y documentación que les sea facilitada por la empresa.

Artículo. 60 - Utilización del crédito horario

La ausencia del puesto de trabajo, como consecuencia del uso del crédito de horas por la representación social, será comunicada a la dirección de la empresa mediante escrito con una antelación de (72h.) setenta y dos horas (salvo excepciones acordadas con la empresa), para que sea viable el cambio de turno que cubra esa ausencia. Asimismo, y a posteriori, se deberá acreditar la ausencia solicitada a cuenta del crédito horario, también, con documento justificativo. Siendo entregado éste dentro de las 48 horas siguientes de la ausencia.

Los créditos de las horas indicadas no serán acumulables anualmente de un mes para otro, perdiéndose las no consumidas a final de cada mes.

Artículo. 61 - Garantías sindicales y Derechos Sindicales

La empresa se compromete a respetar las garantías sindicales que le otorga la ley, reconociéndoles a los delegados de personal los derechos siguientes:

- a) Dispondrá de un crédito horario para realizar su actividad sindical que como mínimo sea equivalente al reconocido en el Estatuto de los Trabajadores y que como máximo sea equivalente a 19 horas laborables al mes.
- b) Derecho de reunión y asamblea en los locales de empresa, con la presencia de sus asesores laborales sindicales.
- c) Derecho a la información de todos los trabajadores mediante reparto de notas, información verbal, etc.

Divendres, 30 de desembre de 2011

d) Los delegados sindicales de cada sección sindical, tendrán 10 horas al mes o en su caso 1 día al mes, a partir de la firma del convenio.

e) El delegado de prevención de riesgos laborales, tendrá 5 horas al mes.

CAPITULO XII - DERECHOS: SUCESION DE EMPRESAS Y SUBROGACIÓN.

Artículo. 62 - Sucesión de empresa

Se estará con lo previsto en el Estatuto de los trabajadores y el Convenio colectivo General del Sector y demás normativa vigente en materia de sucesión de empresa.

Artículo. 63 - Subrogación del personal

Al objeto de contribuir y garantizar al principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del presente Convenio, se llevará a cabo en los términos regulados en el convenio general del sector.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA 1ª – Acuerdos Económicos (2011 y 2012)

-Para el año 2.011

IPC real de Cataluña.

Sobre la tabla salarial definitiva al 31.12.2010, se aplicará el IPC real de Cataluña al 31.12.2011 una vez sea conocido oficialmente.

-Para el año 2012

IPC real de Cataluña.

Sobre la tabla salarial definitiva al 31.12.2011, se aplicará el IPC real de Cataluña al 31.12.2012 una vez sea conocido oficialmente.

Una vez se conozca el Ipc autonómico (catalán) para cada uno de los años, en el mes de enero del año posterior aproximadamente, se procederá a la actualización de las tablas salariales con el índice definitivo durante el mes de febrero del año.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA - Género neutro: Todas las referencias contenidas en el texto del convenio aparentemente hechas al género masculino, a los efectos de una mayor simplificación en la redacción del texto, sin que supongan la ignorancia de las diferencias de género existente, es decir, también afectan al género femenino, salvo aquellos casos en que por imperativo legal correspondan a la mujer trabajadora.

SEGUNDO – En el ámbito de las relaciones laborales, se estará en todo momento en concordancia de lo recogido en la LEY 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de MARZO, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

TERCERA - Para todo aquel personal que se encuentre de alta en la empresa y que tenga una antigüedad mínima de un año en el centro de trabajo recibirá un lote de navidad cuya entrega se efectuará durante la tercera semana del mes de diciembre.

CUARTA- Para la resolución de conflictos que afecte a los trabajadores en el ámbito de este Convenio colectivo, se estará con lo dispuesto en el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores. En caso de desacuerdo, las partes firmantes de este convenio, acuerdan someterse a lo establecido en el Acuerdo interprofesional de Catalunya.

Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores se puede proceder, con el desarrollo previo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a no aplicar el régimen salarial que prevé el presente Convenio colectivo, cuando la empresa tenga una disminución persistente de su nivel de

Divendres, 30 de desembre de 2011

ingresos o su situación y perspectivas económicas se puedan ver afectadas negativamente como consecuencia de tal aplicación y afecten las posibilidades del mantenimiento de la ocupación en el centro de trabajo.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presume que concurren las causas justificativas y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.

El acuerdo de inaplicación tiene que determinar con exactitud la retribución que tienen que percibir los trabajadores del centro de trabajo, obviando en todo momento discriminaciones retributivas derivadas por razón de sexo, raza, edad o cualquier otro motivo.

En caso de desacuerdo las partes deberán recurrir a la comisión paritaria, que en el plazo de siete días hábiles deberá solventar la situación. En caso contrario, se podrán adoptar los procedimientos de resolución de conflictos que se establecen en los acuerdos interprofesionales de Catalunya.

QUINTA- Las partes firmantes del presente Convenio colectivo se adhieren y someten a los procedimientos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de autonómico previstos en el artículo 83 para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo, siempre que éstos no fueran de aplicación directa.

SEXTA- En los casos que por necesidad de organización empresarial se tenga que recurrir a la movilidad funcional del personal adscrito al servicio, la Dirección del centro de trabajo convocará a la Comisión Negociadora del convenio al objeto de exponer las necesidades y establecer los periodos temporales precisos por los cuáles se tiene que llevar a cabo la movilidad.

DISPOSICIÓN FINAL

Los trabajadores del centro de trabajo ratificarán su conformidad en Asamblea del presente Texto Articulado del Convenio colectivo así como sus tablas salariales.

La Representación de la empresa asume lo previsto con independencia de que su aplicación final en su totalidad del presente Texto Articulado del Convenio colectivo queda supeditado a la aceptación y ratificación del Ayuntamiento de Vilassar de Mar.

Una vez superadas las etapas precitadas, se aplicará el Convenio junto con las tablas salariales que resulten.

Continua en la página siguiente

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 30 de desembre de 2011

ANEXO I

TABLA SALARIAL AÑO 2010

CATEGORÍAS	Salario Base (art.24)	Plus Tóxico (art.29)	Plus Puesto (art.27)	Plus Convenio (art.26)	Part. Beneficios (art.37)	Plus Transporte (art.34)	Plus Nocturno (art.30)	Plus Descanso (art.31)	Plus Festivos (art.32)	Plus Vestuario (art.35)	Total Mes
Encargado Noche RSU	883,05	176,61	-	420,53	-	117,71	220,77	230,34	266,66	117,71	2.433,38
Precio día	29,44	5,89	-	14,02	-	3,92	7,36	7,68	8,89	3,92	
Conductor Recogida RSU	735,88	147,17	-	323,65	-	117,71	183,98	191,95	222,22	117,71	2.040,27
Precio día	24,53	4,91	-	10,79	-	3,92	6,13	6,40	7,41	3,92	
Encargado Día LPV	843,52	168,70	637,30	142,66	161,23	95,87	-	-	-	-	2.049,28
Precio día	28,12	5,62	21,24	4,76	5,37	3,20	-	-	-	-	
Peón Conductor RSU	592,83	118,57	102,41	201,96	-	118,00	148,19	138,98	159,98	118,00	1.698,92
Precio día	19,76	3,95	3,41	6,73	-	3,93	4,94	4,63	5,33	3,93	
Oficial de 1ª Taller	794,66	158,94	430,40	142,66	105,80	95,87	-	-	-	-	1.728,33
Precio día	26,49	5,30	14,35	4,76	3,53	3,20	-	-	-	-	
Peón Noche RSU	592,83	118,57	-	201,96	-	118,00	148,19	138,98	159,98	118,00	1.596,51
Precio día	19,76	3,95	-	6,73	-	3,93	4,94	4,63	5,33	3,93	
Peón Conductor LPV	794,66	158,94	102,40	142,66	105,80	95,87	-	-	-	-	1.400,33
Precio día	26,49	5,30	3,41	4,76	3,53	3,20	-	-	-	-	
Maquinista LPV	794,66	158,94	102,40	142,66	105,80	95,87	-	-	-	-	1.400,33
Precio día	26,49	5,30	3,41	4,76	3,53	3,20	-	-	-	-	
Ayudante de Limpieza LPV	794,66	158,94	-	142,66	105,80	95,87	-	-	-	-	1.297,93
Precio Día	26,49	5,30	-	4,76	3,53	3,20	-	-	-	-	

CATEGORÍAS	Paga Navidad	Paga Verano	Paga Beneficios	Paga Vacaciones	Total Pagas Extras	SBA Salario Bruto Anual	Base Día Vacaciones
Encargado Noche RSU	2.494,60	2.494,60	2.789,22	2.433,38	10.211,80	36.978,98	-
Precio día	83,15	83,15	92,97	-	-	-	81,11
Conductor Recogida RSU	2.040,26	2.040,26	1.527,80	2.040,27	7.648,59	30.091,56	-
Precio día	68,01	68,01	50,93	-	-	-	68,01
Encargado Día LPV	1.774,24	1.774,24	-	2.049,28	5.597,76	28.139,84	-
Precio día	59,14	59,14	-	68,31	-	-	68,31
Peón Conductor RSU	1.698,93	1.698,93	1.527,80	1.698,92	6.624,58	25.312,70	-
Precio día	56,63	56,63	50,93	-	-	-	56,63
Oficial de 1ª Taller	1.728,33	1.728,33	-	1.728,33	5.184,99	24.196,62	-
Precio día	57,61	57,61	-	57,61	-	-	57,61
Peón Noche RSU	1.596,52	1.596,52	1.527,80	1.596,51	6.317,35	23.878,96	-

CVE-Núm. de registre: 062011003435

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 30 de desembre de 2011

CATEGORÍAS	Paga Navidad	Paga Verano	Paga Beneficios	Paga Vacaciones	Total Pagas Extras	SBA Salario Bruto Anual	Base Día Vacaciones
Precio día	53,22	53,22	50,93	-	-		53,22
Peón Conductor LPV	1.172,22	1.172,22	-	1.400,33	3.744,77	19.148,40	-
Precio día	39,07	39,07	-	46,68	-		46,68
Maquinista LPV	1.172,22	1.172,22	-	1.400,33	3.744,77	19.148,40	-
Precio día	39,07	39,07	-	46,68	-		46,68
Ayudante de Limpieza LPV	1.172,22	1.172,22	-	1.297,93	3.642,37	17.919,60	-
Precio Día	39,07	39,07	-	43,26	-		43,26

Art. 33 - HORAS EXTRAORDINARIAS

	Ordinaria	Extraordinaria
LPV (Limpieza de la Vía Pública)	13,29	14,09
RSU (Recogida Residuos Sólido Urbanos)		
Conductores	14,69	16,50
Peones Conductores y Peones	13,29	14,09

Art. 38 - PRIMA DE ABSENTISMO

	EUR
Entre 0 y 3 días	426,46
Entre 4 y 8 días	351,46

Art. 28 - PLUSES FUNCIONALES

Easy: 150,00 EUR brutos por mes trabajado.

Vehículos Especiales: 5,50 EUR brutos por día.

Art. 25 - ANTIGÜEDAD

Para el personal de LPV: 28,69 EUR.

Barcelona, 12 de desembre de 2011

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès