

Divendres, 9 de maig de 2014

## ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

*RESOLUCIÓ de 3 d'abril de 2014, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa URBASER, SA (serveis de neteja pública viària i recollida de residus sòlids urbans del municipi de Martorell) per als anys 2013-2015 (codi de conveni núm. 08008491011995)*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa URBASER, SA (serveis de neteja pública viària i recollida de residus sòlids urbans del municipi de Martorell) subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 11 de desembre de 2013, 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 neteja pública viària i recollida de residus sòlids urbans del municipi de Martorell) per als anys 2013-2015 (codi de conveni núm. 08008491011995) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripció literal del texto firmado por las partes:

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA URBASER, SA (SERVICIOS DE LIMPIEZA PÚBLICA VIARIA Y RECOGIDA DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS DEL MUNICIPIO DE MARTORELL) PARA LOS AÑOS 2013-2015.

Disposición preliminar. Determinación de las partes que conciertan el convenio colectivo.

El presente Convenio colectivo ha sido suscrito por la parte empresarial Urbaser, SA, y la representación legal de los trabajadores a través de los delegados de personal del centro de trabajo.

Las partes firmantes de este Convenio tienen legitimación suficiente, conforme a las disposiciones legales vigentes, para establecer los ámbitos de aplicación indicados en el artículo siguiente, obligando por tanto a todos/as los/as empresarios/as y trabajadores/as en él incluidos/as y durante todo el tiempo de su vigencia.

### CAPÍTULO I. NORMAS GENERALES

Artículo 1. Ámbito personal y territorial.

El presente Convenio se aplica a todo el personal que preste servicios en el centro de trabajo de Martorell de la empresa URBASER, SA y que está adscrito a los servicios de recogida de residuos sólidos (basuras) y limpieza viaria contratados por esta empresa con el Ayuntamiento de Martorell, de acuerdo con el Pliego de Condiciones de la contrata.

Artículo 2. Vigencia.

La duración de este Convenio es de tres (3) años, desde el día 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2015.

Artículo 3. Prórroga.

El presente convenio se entenderá prorrogado de año en año por tácita reconducción, de no formularse, por cualquiera de las partes, denuncia, proponiendo su resolución o rescisión con un mes de antelación a la fecha de su expiración.

Divendres, 9 de maig de 2014

---

### Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones convenidas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

### Artículo 5. Absorción y compensación.

Las retribuciones establecidas en el convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza de las mismas.

### Artículo 6. Comisión Paritaria.

Queda establecida una Comisión Paritaria, teniendo a su cargo las siguientes

#### a) Funciones:

1. Interpretación del Convenio y vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
2. El estudio y la valoración de las nuevas disposiciones legales promulgadas después de la entrada en vigor de este Convenio que puedan afectar al contenido.
3. Requerimiento de las partes. Deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo pudieran suscitarse.
4. Será preceptiva la reunión de la Comisión antes del inicio de una huelga.
5. Antes de proceder a la modificación de condiciones de trabajo u otras divergencias en caso de desacuerdo, será preceptivo establecer, de forma previa, la mediación de la Comisión. Llegado el caso sin acuerdo, ambas partes, se comprometen a acudir al Tribunal Laboral de Cataluña (TLC) o a la Dirección General de Relaciones Laborales en trámite de mediación en el plazo no superior de 15 días hábiles.

#### b) Composición:

La Comisión estará formada por 3 (tres) representantes de la empresa y 3 (tres) por la representación social, eligiéndose, entre ellos, un secretario. Podrán utilizarse los servicios ocasionales o permanentes de asesores, los cuales serán designados libremente por las partes, pudiendo exponer sus valoraciones pero no ostentarán derecho a voto.

#### c) Procedimiento:

Los asuntos se someterán a la consideración de la Comisión a propuesta de la representación legal de los trabajadores o de la Dirección de la Empresa.

Para que las sesiones de la citada Comisión sean válidas, deberán estar presentes la totalidad de sus miembros cuando el asunto afecte a cuestiones generales del convenio bajo los siguientes aspectos:

1. Los asuntos sometidos a la Comisión, deberán ser resueltos en el plazo máximo de 10 días naturales.
2. Las cuestiones que se promuevan ante la Comisión, se plantearán por escrito y su contenido será suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:
  - a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
  - b) Propuesta y petición concreta que se formule a la comisión. Al escrito de propuesta se acompañaran cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.
3. Procederán a convocar a la Comisión cualquiera de las partes que la integran indistintamente.
4. Los acuerdos adoptados por la Comisión, serán vinculantes y de obligado cumplimiento para ambas partes, cuando sean adoptados por unanimidad.

Divendres, 9 de maig de 2014

5. Finalizada cada una de las reuniones se levantará acta en la que serán relacionados los temas tratados, intervenciones, así como, en su caso, los acuerdos alcanzados, siendo firmada por la totalidad de los asistentes.

6. Ante la falta de acuerdo de la Comisión Paritaria, sobre cualquiera de las cuestiones de su competencia, ambas partes asumen el Acuerdo Interprofesional de Cataluña, suscrito por Fomento del Trabajo Nacional y los sindicatos CCOO y UGT de Cataluña, en fecha 9 de julio de 2013 y publicado en el DOGC del día 18 de julio de 2013, sobre el Tribunal Laboral de Conciliación, Mediación y Arbitraje de Cataluña, así como su reglamento de funcionamiento, publicado en el DOGC de 17 de octubre de 2005.

7. De conformidad a lo establecido en los art. 41.6 y 82.3 del Estatuto de los trabajadores, en los casos de materias reguladas en Convenio colectivo que deban ser objeto de inaplicación, una vez finalizado el período de consultas previas sin acuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia en el plazo de siete días. En el caso que no fuese posible llegar al acuerdo según las previsiones legales establecidas, las partes someterán esta cuestión a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico, con la finalidad de solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir sobre la materia tratada.

### CAPÍTULO. CONDICIONES DE TRABAJO

#### Artículo 7. Jornada laboral.

La jornada efectiva de trabajo es de 36 horas semanales. Jornada que se distribuirá con arreglo al calendario laboral que se pacte cada año entre los trabajadores y la empresa.

La jornada de trabajo del personal de Limpieza Viaria se distribuirá de lunes a sábados y la del personal de Recogida de Basuras, Recogida de Orgánica y Servicio de Repaso se distribuirá de lunes a domingos.

Todo el personal adscrito a este convenio disfrutará de un descanso diario de 30 minutos, en los horarios reflejados en el anexo II, que se computará dentro de la jornada laboral.

En el anexo II se encuentran reflejados los horarios, jornada y turnos reales de trabajo, teniendo en cuenta que aquellos trabajos que se realizan como extraordinarios, tanto en los servicios de los mercadillos (limpieza viaria y recogida de residuos), se realizarán de la manera establecida, siempre y cuando haya voluntarios para ejecutarlo y, en caso contrario, se pasará a negociar la realización de un nuevo correturnos, dado que siendo un servicio público de indispensable realización destinado a los ciudadanos del municipio en el que los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo desarrollan su actividad, es necesario cubrir todos los servicios, no pudiendo quedar ningún día ningún servicio sin realizar correctamente mientras dure dicha negociación, que como máximo podrá durar dos meses.

#### Artículo 8. Turnos rotativos de la recogida de rechazo.

Para el personal afectado que realiza la recogida de la fracción rechazo de los residuos sólidos urbanos, realizarán los turnos de trabajo que se relacionan a continuación:

- \*1º ciclo: seis días de trabajo y a continuación dos días de descanso.
- \*2º ciclo: seis días de trabajo y a continuación dos días de descanso.
- \*3º ciclo: seis días de trabajo y a continuación dos días de descanso.
- \*4º ciclo: seis días de trabajo y a continuación dos días de descanso.
- \*5º ciclo: seis días de trabajo y a continuación tres días de descanso.
- \*6º ciclo: cinco días de trabajo y a continuación tres días de descanso.

En el anexo III quedarán reflejados los mencionados turnos de trabajo, de conformidad con los ciclos de trabajo mencionados anteriormente.

Debido a esta mejora implantada en el anterior convenio colectivo, estos operarios trabajan en los días que les corresponda según estos turnos, aunque el día sea fiesta nacional, autonómica, local o patronal.

#### Artículo 9. Descanso semanal.

El personal afectado por el presente convenio conoce, en relación con la organización actual de los servicios, que con carácter general el descanso semanal es en domingo para todo el personal, excepto para el personal de Recogida de

Divendres, 9 de maig de 2014

Basuras que se fijan en los calendarios anexos, que se realizará por rotación entre todo el personal que presta éste servicio.

Artículo 10. Vacaciones.

Todo el personal afecto al presente convenio disfrutará anualmente de 31 días de vacaciones. El periodo de disfrute de las vacaciones será el comprendido entre el día 15 de junio y el día 15 de septiembre. El primer turno se iniciará en el primer lunes laborable a partir del día 15 de junio. El segundo se iniciará cuando finalice el primero y el tercero cuando finalice el segundo. En ambos casos salvo que el día de inicio sea festivo, en cuyo caso el turno se iniciará al día siguiente que sea laborable. Sin perjuicio de lo expresado en cuanto a los periodos de disfrute, y en la medida en que sea posible, se procurará que las vacaciones del personal se realicen en los meses de julio y agosto, de cada año.

El trabajador que las efectúe fuera del citado período a petición de la empresa, tendrá derecho a elegir entre el beneficio de disfrutar 34 días de vacaciones o una gratificación de 60 EUR, alternativamente, a la elección del trabajador.

Los trabajadores que por cualquier causa no trabajen el año completo, disfrutarán las vacaciones proporcionalmente al tiempo trabajado.

En las vacaciones se abonarán, para cada puesto de trabajo, 30 días de salario base y 30 días de los pluses que aparecen en las tablas salariales, así como 30 días de incentivos y el plus de nocturnidad (de acuerdo con lo definido en el artículo 27), si proceden; así como la doceava parte (prorrata) del valor total de la paga de beneficios. De la misma manera, también se abonará la parte correspondiente del complemento de antigüedad de acuerdo con los criterios establecidos en el artículo 17 del presente Convenio colectivo.

La Empresa facilitará al conjunto de los trabajadores antes del 31 de marzo de cada año las fechas de su disfrute con publicación de las mismas en el tablón de anuncios.

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 extrasalariales que procedan.

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

1. El calendario de vacaciones se estructurará por separado en función del tipo y área de trabajo (Viaria, RSU, servicios generales, selectiva, etc.) y puestos de trabajo. Asimismo, deberá estar en disposición del personal.

Una vez cumplimentada la planificación de las vacaciones de la totalidad de la plantilla, ésta, quedará inalterada. Los listados y/o impresos que se utilicen, se procederá a comunicar, mediante copia del listado, a los Representantes de los Trabajadores, para que puedan realizar las observaciones que estimen oportunas.

Realizado este trámite, los trabajadores afectados, deberán dar su conformidad mediante firma, considerándose en ese acto haber tenido conocimiento expreso y aceptación.

Una de las copias firmadas por la totalidad de los trabajadores del listado general de las vacaciones, será colocada, cada año, en el tablón de anuncios e informaciones.

2. Se procederá al sistema rotativo de asignación, calificándose mediante turnos (A, B, C) por lo que, si un trabajador en el año 2013 ha quedado asignado su periodo de vacaciones al turno A, el año 2014, le corresponderá el turno B; realizándose las correspondientes rotaciones en diferentes periodos con el resto de sus compañeros del servicio o área afectada.

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 y previa autorización expresa por parte del Jefe de Servicio y/o Encargado, será posible, en estos casos excepcionales, cambiar las fechas, pero en ningún caso, dicho cambio, no alterará el orden y/o turno inicial ni el período asignado y preestablecido para cada trabajador en años sucesivos.

4. Para realizar 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.

Divendres, 9 de maig de 2014

5. Las posibles discrepancias y/o anomalías que surjan en el establecimiento y planificación o asignación de las vacaciones, será tratada, conjuntamente por los Representantes Legales de los Trabajadores y Jefe de Servicio y/o Encargado.

6. De conformidad con el Art. 38.2 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores en el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

En todos los supuestos mencionados anteriormente si al trabajador le dieran de alta médica dentro de su periodo vacacional preestablecido, disfrutará de los días de vacaciones que le quedaran hasta la finalización de su periodo vacacional que tenía establecido, quedando los días no disfrutados, sea cual sea la contingencia determinante de la incapacidad temporal, pendientes de realizar, por mutuo acuerdo entre el trabajador y la Dirección de la Empresa, que establecerán un nuevo periodo de disfrute del resto de las vacaciones de forma continuada, en función de las necesidades del servicio, pudiendo ser disfrutado dentro del periodo legalmente establecido en cada momento. En el momento de la firma del presente Convenio colectivo la legislación actual establece que el trabajador podrá disfrutar de su periodo vacacional una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se haya originado.

Artículo 11. Fiestas y permisos.

El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a solicitar permisos retribuidos en la forma y condiciones que se especifican en la normativa vigente y concretamente en el artículo 37 del Estatuto de los trabajadores, sin perjuicio de las fiestas que les corresponde a los trabajadores por ley, o por el articulado del presente convenio.

Mediante este convenio, se considerarán también entre las fiestas abonables y no recuperables las reseñadas a continuación:

a) La festividad patronal de San Martín de Porres el 3 de noviembre. San Martín de Porres, tanto si coincide o no en domingo, se disfrutará otro día o será compensado económicamente como tal festivo si no fuera compensado con otro día, a opción del trabajador.

b) Cinco (5) días retribuidos al año por asuntos personales.

El cuarto y quinto día de asuntos propios no se podrán realizar en puentes, período de Semana Santa, período Navideño ni en período vacacional.

c) Se concederá un (1) día de permiso retribuido a los conductores que utilicen vehículos de la empresa, con motivo de la renovación de su carné de conducir.

d) Se concederá un (1) día de permiso por boda de hijos o hermanos, permiso que se podrá disfrutar a elección del trabajador coincidiendo con el mismo día de la boda o en el día posterior.

e) En los supuestos de enfermedad grave de parientes de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, se concederán tres (3) días de permiso cuando tal motivo no provoque la necesidad de desplazamiento del trabajador a tal efecto. En caso de producirse desplazamiento, a tal efecto el permiso se ampliará hasta cinco (5) días.

En el caso de muerte de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, se concederá cuatro (4) días de permiso cuando para ésta contingencia no sea necesario el desplazamiento del trabajador, ampliándose el permiso hasta cinco (5) días cuando surja la necesidad de desplazamiento por parte del trabajador.

Igualmente, y con motivo de nacimiento de hijos, de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, se concederán dos días (2) de permiso por uno o dos días de ingreso y tres días (3) de permiso cuando el ingreso sea de tres o más días.

La empresa concederá al personal que lo solicite, previa petición anticipada y debidamente justificada, permisos sin retribución alguna, por un período máximo de diez (10) días al año, y sin que puedan coincidir en el disfrute de dichos permisos más de dos (2) trabajadores de la Empresa.

Divendres, 9 de maig de 2014

En todo lo no previsto en los apartados anteriores, se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y al Convenio General del Sector.

### CAPÍTULO 3. GRUPOS PROFESIONALES

#### Artículo 12. Grupos profesionales.

Las descripciones de Grupos Profesionales y Puestos de Trabajo 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 para que ésta resuelva:

#### Consideraciones generales:

La clasificación del personal afectado por el presente convenio es la que se refleja en las tablas salariales. La totalidad de los puestos de trabajo son meramente enunciativas y no presupone la obligación de tener cubierta todas sus plazas, si las necesidades y el volumen de la empresa no lo requieren.

Los cometidos profesionales de cada oficio y puesto de trabajo deben considerarse como básicos. El trabajador dentro de estos límites deberá realizar cuantos trabajos y operaciones le sean encomendados para el desempeño de sus funciones dentro de la jornada laboral que tenga establecida.

#### Grupos Profesionales y Puestos de Trabajo:

##### (A) Grupo Profesional Mandos Intermedios

#### Encargado:

A las órdenes del Jefe de servicio tiene a su cargo el personal operativo (conductores en general y peones), cuyos trabajos dirige, vigila y ordena.

Posee conocimientos completos de los oficios de las actividades del distrito o zona y dotes de mando suficientes para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos.

Es el responsable de la organización del servicio, dando traslado a los trabajadores de los partes e instrucciones oportunas del trabajo a desarrollar por la plantilla y los diferentes equipos y turnos de trabajo establecidos, así 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 y prevención 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.

Deberá estar en posesión del carné de conducción como mínimo de la clase C, que le permitirá, si fuera necesario, la conducción de vehículos de gran tonelaje y cuyo MMA supere los 3.500 kg.

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.

##### (B) Grupo Profesional Personal Operario.

#### Conductor RBU:

En posesión del carné de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para hacer todo tipo de reparaciones que no requieran elementos de taller. Cuidará especialmente del vehículo o de la máquina que conduce, para que salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Divendres, 9 de maig de 2014

---

Tiene a su cargo la conducción y el manejo de las maquinas o de los vehículos remolcados o sin remolcar propios del servicio de recogida de residuos. Se responsabilizará del entretenimiento y conservación adecuada de la máquina o del vehículo que se le asigne así como de cumplir las prescripciones técnicas y de funcionamiento.

Será responsable de hacer y finalizar los recorridos de recogida de residuos asignados de acuerdo con los itinerarios marcados por empresa y será el máximo responsable de la realización de la tarea que se le asigne dentro de su horario de trabajo.

Será responsable de poner en práctica 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.

Conductor Limpieza Viaria:

En posesión del carné de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para hacer todo tipo de reparaciones que no requieran elementos de taller. Cuidará especialmente del vehículo o de la máquina que conduce, para que salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción y el manejo de las maquinas o de los vehículos remolcados o sin remolcar propios del servicio de limpieza viaria. Se responsabilizará del entretenimiento y conservación adecuada de la máquina o del vehículo que se le asigne así como de cumplir las prescripciones técnicas y de funcionamiento.

Será responsable de hacer y finalizar los recorridos de limpieza viaria asignados de acuerdo con los itinerarios marcados por empresa y será el máximo responsable de la realización de la tarea que se le asigne dentro de su horario de trabajo.

Será responsable de poner en práctica 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.

Peón RBU:

Será responsable de ejecutar aquellas tareas por las cuales no se requiere ninguna especialización profesional o técnica, pudiendo prestar servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar del centro de trabajo.

Es el personal que hace el trabajo de recogida de RSU de contenedores, bolsas, etc. en el turno establecido. Está obligado a recoger todas las bolsas que están fuera del contenedor, así como dejar perfectamente limpios los alrededores del mismo.

Deberá realizar los recorridos de acuerdo con los itinerarios marcados por empresa y el máximo responsable de la realización de la tarea que se le asigne y de poner en práctica 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.

Aquellos peones de recogida que para desplazarse de una zona a otra, utiliza un vehículo auxiliar de la empresa (furgoneta, porter, etc.) o cualquier otro vehículo que pueda llevarse con carné de conducir de la clase B percibirá un plus por día efectivamente trabajado cuya cuantía queda reflejado en la tabla salarial (Plus Peón Conductor).

Peón Limpieza:

Deberá ejecutar aquellas tareas por las cuales no se requiere ninguna especialización profesional o técnica. Puede prestar servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar del centro de trabajo.

Es el trabajador que realiza la tarea de barrido manual, así como la limpieza general de los servicios contratados dentro de su jornada laboral.

Con respecto a los equipos de protección individual, utilizará y preservará aquellos que la empresa le ponga a su disposición.

Divendres, 9 de maig de 2014

---

Aquellos peones de limpieza que para desplazarse de una zona a otra, utiliza un vehículo auxiliar de la empresa (furgoneta, porter, etc. o cualquier otro vehículo que pueda llevarse con carné de conducir de la clase B percibirá un plus por día efectivamente trabajado cuya cuantía queda reflejado en la tabla salarial (Plus Peón Conductor).

Aquellos peones de limpieza que realizan funciones de conducción de una máquina barredora o similar, para la que precisa estar en posesión del carné de conducir de clase B y que a la vez realiza las funciones de peón cuando sea preciso por estrictas razones del servicio percibirá un plus por día efectivo de trabajo cuya cuantía queda establecida en la tabla salarial anexa (Plus Maquinista).

(C) Grupo Profesional Personal Operario Taller.

Oficial 1ª mecánico:

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.). 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.

#### CAPÍTULO 4. UNIFORMIDAD

##### Artículo 13. Ropa de trabajo.

Al personal afectado por el presente convenio se le entregará como ropa de trabajo dos uniformes de verano y dos de invierno.

Cada uniforme consiste en:

Verano:

Pantalón.  
Polo manga corta.

Invierno:

Pantalón.  
Polo manga larga.  
Forro Polar.

Asimismo, se dotará al personal de los correspondientes impermeables, guantes y botas de agua cuyo repuesto solo se hará cuando sea necesario por desgaste del anterior.

Igualmente, la Empresa entregará al personal un anorak cada dos años. Y una gorro en invierno y una gorra en verano, cada año.

En calzado se les entregará un par de botas de invierno y zapatos para el período estival.

La entrega de la ropa de trabajo se realizará hasta el 20 de octubre la de invierno, y la de verano hasta el día 20 de mayo.

##### Artículo 14. Vestuarios.

El personal dispondrá de vestuarios, provistos de lavabos, duchas y una taquilla para cada trabajador.



Divendres, 9 de maig de 2014

CAPÍTULO 5. CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 15. Incremento económico y Revisión Salarial.

Para cada uno de los años de vigencia del Convenio colectivo se aplicarán los siguientes incrementos salariales:

- 2013: Para el año 2013 y con efectos del 1.1.2013 se realizará un incremento en la tabla salarial del año 2012 del 0,5% en todos los conceptos salariales que figuran en la tabla salarial anexa, con la excepción de las cuantías indemnizatorias que se describen en el artículo 41.

Se procederá al abono de los atrasos generados con efectos del 01 de enero de 2013.

- 2014: Para el año 2014 y con efectos del 1.1.2014 se realizará un incremento en la tabla salarial del año 2013 del 0,6% en todos los conceptos salariales que figuran en la tabla salarial anexa, con la excepción de las cuantías indemnizatorias que se describen en el artículo 41.

Se procederá al abono de los atrasos que se generen con motivo de ese incremento con efectos del 01 de enero de 2014.

- 2015: Para el año 2015, una vez se conozca el IPC definitivo nacional del año 2014 se procederá a incrementar las tablas salariales definitivas del año 2014 con el 50% de ese índice, con la excepción de las cuantías indemnizatorias que se describen en el artículo 41.

Se procederá al abono de los atrasos que se generen con motivo de ese incremento con efectos del 01 de enero de 2015.

Todos los valores/precios afectados en el presente acuerdo se consideran en concepto bruto, con la correspondiente detracción del IRPF y de la cuota de la SS correspondiente.

Artículo 16. Salario base.

El salario base del personal afectado por el presente convenio es el que se especifica para cada puesto de trabajo en las tablas salariales anexas. Su devengo será por 360 días al año.

Artículo 17. Antigüedad.

Con el fin de aumentar la vinculación a la Empresa, el personal afectado por el presente convenio percibirá un complemento de antigüedad consistente en tres bienios a razón del 5% del salario base de convenio y de posteriores quinquenios a razón del 7% de dicho salario base, y comenzará su abono desde el primero de enero del año en que cumpla.

Como tope máximo del percibo de este concepto se abonará el 60% del salario base.

Artículo 18. Plus Convenio.

El Plus Convenio se abonará para cada puesto de trabajo de acuerdo con las cantidades que aparecen en las tablas salariales anexas. Su devengo será por 360 días al año.

Artículo 19. Participación en Beneficios.

Los trabajadores incluidos en este convenio, percibirán una gratificación por beneficios, cuya cuantía es la que se especifica en las tablas salariales anexas, incrementada en 15 días de antigüedad, realizando la empresa su pago de manera prorrateada mensualmente.

El devengo de esta paga será del 1 de enero al 31 de diciembre.

Esta paga no se deducirá en su parte proporcional en los casos de IT (Incapacidad Temporal) inferior a 90 días.

Divendres, 9 de maig de 2014

### Artículo 20. Gratificaciones Extraordinarias.

Los trabajadores incluidos en este convenio tienen derecho a dos gratificaciones extraordinarias, una de Verano y otra de Navidad, y se devengarán para cada según se especifica en las tablas salariales anexas, incrementadas en 30 días de antigüedad.

Dichas gratificaciones se harán efectivas, como máximo, el 15 de junio, en cuanto a la de verano, y el 15 de diciembre la de Navidad.

Las pagas extraordinarias no se deducirán en su parte proporcional en los casos de IT (Incapacidad Temporal) inferior a 90 días.

El período de devengo de la paga extraordinaria de verano queda establecido entre el período comprendido desde el 1 de julio al 30 de junio del año en curso.

El período de devengo de la paga extraordinaria de navidad queda establecido entre el período comprendido desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.

### Artículo 21. Paga de Septiembre.

Se establece una paga llamada "paga de septiembre", que será abonada en el día 15 de septiembre de cada año de vigencia del presente convenio, cuyo devengo queda establecido desde el 1 de septiembre del año 2012 hasta el 31 de agosto de 2013 para el pago del año 2013 y utilizando el mismo criterio para los años sucesivos de vigencia del mismo.

El abono se realizará para todos los trabajadores afectados al presente convenio y su retribución económica se efectuará de forma lineal y se percibirá según el tiempo trabajado, para todos los puestos de trabajo.

El valor de la paga es el que figura establecido en la tabla salarial anexa.

### Artículo 22. Paga de absentismo.

Se establece una paga denominada "paga de absentismo". El valor de esta paga (que será igual para todos los puestos de trabajo) será el establecido en la tabla salarial anexa.

Para tener derecho al cobro de esta paga los trabajadores no deben haber tenido en ese año falta de asistencia alguna.

No tendrán consideración de falta de asistencia los siguientes supuestos:

- \* Baja médica por accidente laboral.
- \* Permisos y licencias retribuidas.
- \* Días de huelga.
- \* Visita programada a médicos especialistas.

En cambio sí la tendrán los siguientes supuestos:

- \* Faltas de asistencia no justificadas.
- \* Baja médica por IT de enfermedad común.
- \* Permisos y licencias no retribuidas.
- \* Las suspensiones de empleo y sueldo que impliquen la imposición de días por falta leve, grave y muy grave penalizarán el pago de la prima siempre que la sanción sea firme.

El devengo de esta paga será del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.

El abono de esta paga se efectuará, tras realizar las oportunas comprobaciones en el mes de febrero del año siguiente al que se refiera, por lo tanto, el primer pago durante la vigencia del presente convenio colectivo se realizará en la nómina de febrero de 2014 y así sucesivamente para los siguientes años.

Divendres, 9 de maig de 2014

---

### Artículo 23. Plus Tóxico, Penoso y Peligroso.

Los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán un plus tóxico, penoso y peligroso, a razón del 20% del salario base del convenio, sin antigüedad. Su devengo será por 360 días al año.

### Artículo 24. Plus Actividad.

Los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán una cantidad en concepto de plus actividad cuya cuantía se establece en las tablas salariales anexas. Su devengo será por 360 días al año.

### Artículo 25. Incentivos.

Los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán una cantidad en concepto de incentivos cuya cuantía se establece en las tablas salariales anexas. Su devengo será por 360 días al año.

### Artículo 26. Plus Transporte.

El personal adscrito a este Convenio percibe como concepto extrasalarial la cantidad que como plus transporte figura en el correspondiente anexo. Su cuantía es la que se especifica para cada nivel y puesto de trabajo en las tablas salariales anexas. Su devengo será por 360 días al año.

### Artículo 27. Plus de Nocturnidad.

De conformidad con lo establecido en el Convenio general del sector (BOE 07/03/1996) todos los trabajadores afectados por el presente convenio que realicen su jornada de trabajo de las 21.00 horas hasta las 6.00 horas de la mañana, percibirán un plus de nocturnidad cuyo importe será del 25% del salario base, sin antigüedad que, en todo caso, será proporcional al tiempo trabajado durante dicho horario.

### Artículo 28. Plus modificación y Festivos.

Como compensación por la modificación de condiciones referente a la sustitución del día de descanso semanal de domingo, pasando al día de la semana que a cada trabajador le corresponda por la rotación y como compensación por trabajar los días de fiesta nacional, local o patronal, los trabajadores del servicio de Recogida de Basuras, Recogida de Orgánica y Servicio de Repaso sujetos a estas modificaciones percibirán un plus modificación y festivos por cada mes de trabajo cuya cuantía se fija en las tablas salariales anexas. También será de aplicación al personal que pase a realizar los citados servicios.

El citado plus no tendrá carácter consolidable y se abonará mientras se mantenga el sistema de trabajo y descansos antes citado. No se abonará el citado plus en el período de vacaciones.

### Artículo 29. Plus de Grúa.

Se establece que para el conductor que realice la recogida con camión de recogida bilateral se le abonará un plus por día efectivamente trabajado, cuya cuantía queda establecida en la tabla salarial anexa.

### Artículo 30. Horas Extraordinarias y/o Estructurales.

La Empresa abonará las horas extraordinarias que se realicen en la cantidad que se refleja en las tablas salariales anexas. Las horas extraordinarias nocturnas se abonarán al mismo importe que las extraordinarias festivas. Cuando un trabajador tenga que realizar horas extraordinarias en festivos, el número mínimo de horas a realizar deberá ser igual o superior a cinco horas.

### Artículo 31. Festivo trabajado.

Este concepto se abona por realizar una jornada laboral de 6 horas en día festivo para el trabajador. Durante dicho día el trabajador percibirá la cuantía establecida en la tabla salarial anexa.

### Artículo 32. Día de cobro.

El pago de los salarios mensuales se efectuará antes de que finalice el mes.

Divendres, 9 de maig de 2014

---

### Artículo 33. Devengo de pluses.

Los pluses incluidos en este convenio se devengarán en la cantidad, día y condiciones que se establecen en las tablas salariales anexas.

### CAPÍTULO 6. MEJORAS SOCIALES

### Artículo 34. Revisión Médica.

Todos los trabajadores afectados por el convenio tendrán derecho a una revisión médica anual y las vacunas necesarias.

### Artículo 35. Anticipo a cuenta de salarios devengados.

El importe máximo anual (01/01 a 31/12) para todo el colectivo será de 7.200 EUR, y un importe máximo anual individual de 1.200 EUR, en casos de acreditada necesidad, que deberán ser deducidos en la nómina dentro del año natural.

La devolución se efectuará en plazos mensuales dentro del año natural en curso.

### Artículo 36. Ayuda escolar.

Tendrán derecho a cobrar la ayuda escolar aquellos trabajadores que tengan hijos escolarizados de edades comprendidas entre los dos (2) y los dieciséis (16) años y que cumplan dichos años en el año natural en curso.

Se cobrará junto con la nómina del mes de agosto de cada año de vigencia del presente convenio y será proporcional al tiempo efectivamente trabajado.

El período de devengo será del 1 de septiembre del año anterior hasta el 31 de agosto del año en curso. (Por ejemplo para el año 2013, el período de devengo será del 1 de septiembre de 2012 hasta el 31 de agosto del año 2013).

Para la justificación del derecho, se deberá presentar el libro de familia o documento fehaciente y justificante de la escolarización.

El valor de esta "ayuda escolar" será el establecido en la tabla salarial por hijo que cumpla los requisitos.

### Artículo 37. Jubilación parcial.

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 166.2 del RD Legislativo 1/1994, de 20 de junio y el artículo 12.6 del Estatuto de los trabajadores, podrán acceder a la jubilación parcial los trabajadores a jornada completa que, teniendo derecho conforme a la actual legislación, reúnan asimismo, las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social. Dicha acreditación se efectuará presentando ante la empresa certificado original de vida laboral junto con el escrito del interesado dirigido a la empresa solicitando acogerse a la jubilación parcial anticipada con una antelación de, al menos, dos (2) meses a la fecha prevista para la jubilación. Además será necesario que, al momento del inicio de la situación de jubilación parcial, el interesado no se encuentre en ninguna de las causas de suspensión del contrato de trabajo prevista por la legislación vigente.

En caso de acceder a la jubilación parcial se procederá a realizar la jubilación en los porcentajes que en cada momento determine la legislación.

No obstante lo anterior, el trabajador/a relevista puede tener derecho a pasar a indefinido si se encuentra en alguna de las tres circunstancias siguientes:

1. Cuando se produzca la jubilación total del jubilado/a parcialmente, siempre que el trabajador relevista lleve al menos tres años con el citado contrato de relevo.
2. Cuando el jubilado/a parcialmente cause baja en la empresa por causas ajenas a su voluntad, siempre que el trabajador relevista lleve al menos un año con el citado contrato de relevo.
3. Cuando el jubilado/a parcialmente cause baja en la empresa por despido declarado improcedente y no se procediera a su readmisión.

Divendres, 9 de maig de 2014

---

Los puntos reseñados no son suficientes para generar el mencionado derecho, ya que se encuentran supeditados a que la contratación o extinción lo determine la empresa en función de las valoraciones objetivas llevadas a cabo para cada caso concreto.

En materia de Incapacidad Temporal, vistas las especiales circunstancias de prestación de servicio del personal que se acoja a la jubilación parcial regulada en este Convenio, se establece, como excepción al régimen convencional previsto en este convenio colectivo, que no será de total aplicación a este personal la regulación contenida en los artículos de Enfermedad y Accidente del mismo, de modo que tales trabajadores sólo tendrán derecho al complemento de hasta el 100% de su salario durante el período que estén de alta y efectivamente trabajando en la empresa, en caso de accidente laboral o enfermedad profesional.

Las indemnizaciones y derechos concedidos en el vigente convenio colectivo para los casos en los que se produzca, muerte, incapacidad laboral permanente absoluta o gran invalidez, les serán reconocidos en su integridad a los trabajadores jubilados parcialmente, únicamente en el caso en que la baja médica, que hubiese sido el origen de dichas contingencias, o el fallecimiento, se produzcan en los meses en los que el trabajador/a estuviese prestando sus servicios profesionales para la empresa.

Los trabajadores jubilados parcial y anticipadamente no tendrán derecho a lo estipulado en los artículos de anticipos, y recibirán la misma cantidad de ropa que los trabajadores contratados para sustitución de vacaciones.

Este artículo quedará sin efecto en el supuesto de derogación de la norma que lo ampara.

Artículo 38. Asistencia en caso de accidente laboral.

La empresa abonará al personal que cause baja por accidente laboral un complemento que garantice, en unión a las prestaciones a que legalmente tenga derecho, la percepción del 100 % de la base de cotización correspondiente al mes anterior a la fecha del accidente.

Artículo 39. Asistencia en caso de hospitalización.

Al personal que debido a enfermedad común o profesional, accidente de trabajo o no laboral, y sólo para los casos en que sea necesaria su hospitalización, la Empresa les abonará un complemento que, sumado a las prestaciones de la Seguridad Social, garantice a estos trabajadores los ingresos diarios reales para cada puesto de trabajo. Este complemento se abonará durante el período de hospitalización, computándose el mismo desde la fecha de ingreso hasta 45 días después de la salida del centro hospitalario, siempre que durante estos días el trabajador continúe en IT (Incapacidad Temporal).

Artículo 40. Asistencia en caso de IT derivada de enfermedad común.

En caso de IT, derivada de enfermedad común, la empresa abonará a los trabajadores afectados al presente convenio un complemento que les garantice el equivalente al 100% de las bases de cotización correspondientes al mes anterior al de la baja, exclusivamente durante los tres primeros días de la primera baja del año.

Artículo 41. Indemnización por muerte o invalidez derivada de accidente de trabajo, o enfermedad común.

La empresa suscribirá con una compañía de seguros de su elección una Póliza que garantice al trabajador o a sus herederos legales, una indemnización, cuya cuantía queda reflejada en las tablas salariales anexas, en los casos de Invalidez Permanente Absoluta, Muerte o Gran Invalidez, derivadas de accidente de trabajo y enfermedad común.

Artículo 42. Salud y prevención de riesgos.

Se reconoce la existencia del Comité de Seguridad y Salud Laboral, que estará formado por uno de los representantes de los Delegados de Personal y el Responsable del Servicio, al objeto de adaptar la legislación vigente en esta materia con la misión de efectuar una protección eficaz en materia de salud laboral de todos los trabajadores de la empresa.

A petición de cualquiera de las dos partes, podrán asistir asesores tanto de la empresa como de los sindicatos que asesoren a los representantes de los trabajadores.

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

Divendres, 9 de maig de 2014

---

La empresa estará obligada a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de salud laboral a los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros, ya sea con los servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas, y estas serán dentro de la jornada de trabajo.

En los casos de que un vehículo presente anomalías que menoscaben las garantías de seguridad, y el conductor haya comunicado a la empresa las anomalías, si ésta no las hubiera subsanado, el delegado de prevención o cualquier delegado de personal podrá inmovilizar y dejar fuera de servicio el vehículo hasta su reparación correspondiente.

Para los primeros auxilios, en caso de accidente, la empresa dispondrá de botiquines de urgencias en los centros de trabajo y en los vehículos de la empresa, debiendo ser revisados periódicamente.

La empresa dispondrá en cada centro de trabajo de un cuarto-vestuario para el personal a su servicio, previsto de taquillas con separador interior para ropa de paseo y de utilización normal del servicio y banquetas, a fin de que los trabajadores puedan cambiarse de ropa con todas las garantías higiénicas. Asimismo, existirán cuartos de aseo provistos de lavabos y duchas para el uso del personal con los accesorios y servicios higiénicos adecuados.

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

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

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

2. Obligaciones de los trabajadores:

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

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

- Utilizar correctamente las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y otros medios.
- Utilizar cuando corresponda de forma correcta el equipo de protección individual puesto a su disposición y, después de su utilización guardarlo correctamente para evitar su deterioro.
- No poner fuera de funcionamiento, ni cambiar o desplazar arbitrariamente los correspondientes dispositivos de seguridad de las máquinas, aparatos, herramientas, instalaciones y edificios, y utilizar tales dispositivos de seguridad correctamente.
- Indicar inmediatamente a la empresa toda situación laboral que, por un motivo razonable, considere que entraña un peligro grave e inmediato para la seguridad y la salud, así como todo defecto que se haya comprobado en los sistemas de protección.

Divendres, 9 de maig de 2014

- Contribuir, junto con la empresa y su respectivo Comité de Seguridad y Salud, a que se cumplan todas las exigencias impuestas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

- Contribuir, junto con la empresa y sus respectivo Comité de Seguridad y Salud, a que se garantice que el medio y las condiciones de trabajo sean seguras y no presenten riesgos para la seguridad y la salud dentro de su ámbito de actividad.

### CAPÍTULO 7. OTRAS DISPOSICIONES

#### Artículo 4. Movilidad del personal.

La movilidad del personal afectado por este convenio se tendrá que pactar entre la Empresa y los representantes de los trabajadores, tras escuchar a los afectados; si tras las negociaciones no existiera acuerdo, se iniciarían los trámites que marca el Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 44. Estabilidad en el empleo.

Con el fin de aumentar la profesionalidad y conocimiento de las tareas a realizar por los trabajadores, cuando una plaza quede vacante, por jubilación, cese, o cualquier otra circunstancia que no implique reserva del puesto de trabajo, la Empresa contratará en su puesto a un trabajador con contrato indefinido, teniendo la empresa un volumen de contratación fija igual al número de trabajadores necesarios para realizar el servicio según la plica del Ayuntamiento de Martorell. Para cubrir dichas vacantes, tendrán preferencia los trabajadores que tengan vinculación a la plantilla, por haber estado prestando sus servicios mediante alguna de las modalidades de contratación.

#### Artículo 45. Polivalencia funcional.

Se establece que a los efectos de cobro, el personal de viaria que realice, de manera puntual, tareas de la sección de RSU cobrará, para esos días, la diferencia de puesto de trabajo.

A tales efectos se considerarán tareas de RSU, las propias de la recogida de rechazo, de materia orgánica, selectiva, muebles. De la misma manera, la limpieza interior de contenedores con camión lava contenedores también estará así considerada.

#### Artículo 46. Partes de trabajo.

Las partes establecen la adecuación de normas concretas sobre las notificaciones de los partes de trabajo e incidencias del servicio, por cada área.

#### Artículo 47. Absentismo.

Se deberán justificar las ausencias correspondientes a las visitas médicas. No serán abonadas si no se aportan los partes correspondientes de baja/alta de la Seguridad Social. Las visitas que sean de un día y/o horas, será necesario que se aporte el justificante sólo a estos efectos "justificar", no para que se abone el salario. Además, las visitas médicas concertadas (especialistas) se deberán avisar de manera fehaciente a la empresa con un mínimo de 48 horas previas a la visita.

#### Artículo 48. Participación de los trabajadores.

Los representantes de la empresa y trabajadores, procederán, conjuntamente y a la mayor brevedad posible, a potenciar un protocolo que permita la participación de los trabajadores en el servicio a través de sus ideas y sugerencias, para la mejora de los servicios, acciones encaminadas para que la plantilla se motive en participar en las campañas de aportación de ideas y sugerencias con el objetivo de mejorar los servicios e incorporar las mejoras que se aporten.

#### Artículo 49. Obligaciones de los trabajadores.

Los trabajadores vienen obligados a comunicar de forma inmediata a los responsables del centro de trabajo cualquier incidencia, anomalía, desperfectos y/o roturas de los útiles, herramientas y detrimentos de los vehículos y maquinaria que pudieran observar, mediante los correspondientes partes de incidencias.

Divendres, 9 de maig de 2014

En cuanto al mantenimiento de las máquinas y útiles que se les confíen a los trabajadores, se estará en lo previsto en el Convenio general del sector y, se deberá prestar especial atención cuando se trate de averías en los vehículos y maquinaria que puedan causar cualquier riesgo para los trabajadores, viandantes, vehículos y mobiliario urbano en general en la vía urbana.

Artículo 50. Retirada del carné de conducir.

Cuando la autoridad competente retire el permiso de conducir al conductor que realiza funciones encargadas por la empresa con un vehículo propiedad de ésta y por causas imputables a la empresa, la empresa le tiene que colocar en otro puesto de trabajo y el trabajador tiene que conservar las retribuciones íntegras.

La pérdida del carné de conducir por causas no imputables a la empresa, permitirá a la misma adecuar las tareas del trabajador a las de otro puesto de trabajo inferior, de acuerdo con su nueva situación sin carné, de manera que su salario también se adecuará al trabajo realmente efectuado en el nuevo puesto de trabajo.

En especial, en aquellos casos que la causa de la retirada del carné de conducir sea por: imprudencia temeraria, por ingesta de bebidas alcohólicas rebasando los mínimos permitidos por la Ley de circulación vial, el consumo de estupefacientes ilegales y aquellas acciones sancionadas en el código civil y penal, no será de aplicación el punto anterior.

Artículo 51. Cuota Sindical.

Se establece el descuento por nómina de la cuota sindical para aquellos trabajadores que estén afiliados a algún sindicato, y que así lo comuniquen por escrito.

Artículo 52. Condiciones de promoción.

Las plazas vacantes que se produzcan en la plantilla de forma provisional o definitiva, se cubrirán de acuerdo con las siguientes normas:

1. Previamente y con la suficiente antelación, la Empresa comunicará a la Representación Social de los Trabajadores, de forma fehaciente, las vacantes que se produzcan en el centro de trabajo, con indicación de los puestos de trabajo y servicios a cubrir, sea éstas por baja definitiva (jubilación, baja voluntaria, etc.) o parcial de un trabajador (excedencia voluntaria temporal) con excepción de los puestos de responsabilidad (encargados, técnicos, administrativos) que será la Dirección de la Empresa quien promueva y se responsabilice de su ejecución.

Una vez efectuada la comunicación a la Representación Social, se procederá a través del tablón de anuncios a informar a los trabajadores de las vacantes a cubrir con quince días de antelación, a fin y efecto de que el personal que lo desee pueda presentar la oportuna solicitud. En caso de exceder las solicitudes a las plazas, se cubrirán éstas siguiendo criterios objetivos que se reseñan en el punto 2.

2. Establecida/s la/s vacante/s del/los puesto/s a cubrir, se dará traslado a la Comisión Paritaria que esté formada al efecto la cual emitirá su informe del proceso que se efectuará en las pruebas de promoción que se seguirán, atendiendo los siguientes criterios:

- Antigüedad en la empresa del trabajador.
- Capacidad física/psicosocial y capacidad laboral.
- Títulos o carnés necesarios para asumir la promoción.
- Aquellas pruebas teóricas y prácticas que considere la Comisión Paritaria en función del puesto/s de la/s vacante/s a cubrir.

3. La Promoción se distinguirá bajo los parámetros objetivos reseñados en el punto 2 y se deberán tener en consideración, además de la formación y el desarrollo profesional del trabajador, las incidencias e informes que se encuentren reseñados en la ficha personal del trabajador con motivo de expedientes personales y/o profesionales, sean estos de calificación negativa como positiva.

4. Una vez efectuadas las pruebas correspondientes, se reunirá la Comisión Paritaria para evaluar y comunicar los resultados y dar a conocer los mismos, no más tarde de diez días después de la realización de las pruebas que se establezcan. Los trabajadores que hayan participado en las pruebas y hayan sido calificados no aptos para promocionar, podrán elevar una solicitud mediante escrito dirigida a la Comisión Paritaria, para que, ésta, resuelva mediante escrito motivado, en un plazo no superior a diez días, si fuera el caso.



## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 9 de maig de 2014

5. En cualquier caso, si existiera algún período de tiempo entre la efectividad de la plaza vacante y la designación del trabajador que promocione, la empresa designará al trabajador que realizará temporalmente dicha tarea.

Artículo 53. Derecho supletorio.

En todo lo no previsto por el presente convenio, se estará a lo dispuesto en la Normativa sectorial aplicable, al Estatuto de los Trabajadores y a la legislación de carácter general.

### DISPOSICIONES FINALES

Disposición primera: El presente convenio anula y sustituye los acuerdos extraestatutarios y el Convenio colectivo anterior existente entre las partes antes de la entrada en vigor del presente convenio colectivo.

Disposición segunda: Se respetará lo dispuesto en la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, sobre la igualdad efectiva entre las mujeres y los hombres, siendo éste un principio fundamental por el que se regirán las directrices de la empresa en el centro de trabajo y, en especial, por la no discriminación.

### ANEXO I. TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS 2013 (0,5% SOBRE TABLAS DEFINITIVAS 2011)

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE (Art. 16)	PLUS CONV. (Art. 18)	PLUS TOXICO- PELIG. (Art. 23)	PLUS ACTIVIDAD (Art. 24)	INCENTIVOS (Art.25)	PLUS TRANSPORTE (Art. 26)	TOTAL MES	PAGA BENEFICIOS (Art.19)	PAGA NAVIDAD (Art. 20)	PAGA VERANO (Art. 20)	TOTAL PAGAS EXTRAS	TOTAL AÑO
<b>MANDOS INTERMEDIOS</b>												
Encargado	842,11	374,74	168,42	139,70	211,92	181,31	1.918,20	1.745,52	1.745,52	1.745,52	5.236,55	28.255,01
<b>OPERARIOS</b>												
Conductor RBU.	815,56	363,67	163,11	45,56	0,00	175,33	1.563,23	1.439,92	1.439,92	1.439,92	4.319,75	23.078,52
Conductor Limpieza Viaria	744,12	101,02	148,82	56,02	208,54	125,79	1.384,32	1.285,80	1.285,80	1.285,80	3.857,41	20.469,23
Peón RBU	672,68	162,94	134,54	59,05	0,00	175,33	1.204,54	1.101,44	1.101,44	1.101,44	3.304,33	17.758,81
Peón Limpieza Viaria	744,12	98,86	148,82	59,05	0,00	125,79	1.176,65	1.092,76	1.092,76	1.092,76	3.278,28	17.398,12
<b>OPERARIO TALLER</b>												
Oficial 1º mecánico	744,12	94,61	148,82	123,84	217,32	125,79	1.454,51	1.350,80	1.350,80	1.350,80	4.052,39	21.506,48

GRUPOS PROFESIONALES	HORA EXTRA LABORABLE (Art.30)	HORA EXTRA FESTIVA (Art.30)	HORA EXTRA FESTIVA NOCTURNA (Art.30)	FESTIVO TRABAJADO (Art.31)	PLUS MODIFICACION FESTIVO (Por mes trabajado) Art.28	PLUS MAQUINISTA (Por día) Art.11	PLUS PEON CONDUCTOR (Por día) Art.11
Encargado	14,28	-	14,96	102,72	-	-	-
Conductor RBU	12,84	14,81	-	-	211,96	-	-
Peón RBU	11,42	14,79	-	-	211,96	-	-
Conductor Limpieza Viaria	12,84	13,97	-	93,18	-	-	-
Oficial 1º Mecánico	12,84	14,81	-	-	-	-	-

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 9 de maig de 2014

GRUPOS PROFESIONALES	HORA EXTRA LABORABLE Peón	HORA EXTRA LABORABLE Conductor	HORA EXTRA LABORABLE Maquinista	HORA EXTRA FESTIVA Peón	HORA EXTRA FESTIVA Conductor	HORA EXTRA FESTIVA Maquinista	HORA EXTRA FESTIVA NOCTURNA (Art.30)	FESTIVO TRABAJADO (Art.31)	PLUS MODIFICACION FESTIVO (Por mes trabajado)	PLUS MAQUINISTA (Por día) Art.11	PLUS PEON CONDUCTOR (Por día) Art.11
Corretorns RBU	11,42	12,84	-	14,79	14,81	-	-	-	211,96	-	-
Conductor Segunda	-	11,42	12,15	-	13,43	14,17	-	89,59	-	4,40	-
Peón Limpieza Viaria	11,42	11,74	12,15	13,43	13,75	14,17	-	89,59	-	4,40	1,90

### OTROS CONCEPTOS SALARIALES

Concepto	Art.	Cuantía	Observaciones
Paga absentismo	22,00	201,00 EUR brutos	Pago Lineal
Ayuda escolar	36,00	251,25 EUR brutos	Pago Lineal
Paga septiembre	21,00	844,20 EUR brutos	Pago Lineal
Plus grúa	29,00	1,71 EUR brutos	Día efect. trabajado
Indemnización muerte o invalidez	41,00	7.600,00 EUR	Muerte
Indemnización muerte o invalidez	41,00	4.000,00 EUR	Invalidez

### ANEXO II. TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS CONVENIO DE MARTORELL AÑO 2014. (0,6% SOBRE TABLAS DEFINITIVAS 2013)

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE (Art.16)	PLUS CONVENIO (Art.18)	PLUS TOXICO-PELIG (Art.23)	PLUS ACTIVIDAD (Art.24)	INCENTIVOS (Art.25)	PLUS TRANSPORTE (Art.26)	TOTAL MES	PAGA BENEFICIOS (Art.19)	PAGA NAVIDAD (Art.20)	PAGA VERANO (Art.20)	TOTAL PAGAS EXTRAS	TOTAL AÑO
<b>MANDOS INTERMEDIOS</b>												
Encargado	847,17	376,99	169,43	140,54	213,19	182,40	1.929,71	1.755,99	1.755,99	1.755,99	5.267,97	28.424,54
<b>OPERARIOS</b>												
Conductor RBU	820,46	365,85	164,09	45,83	0,00	176,39	1.572,61	1.448,55	1.448,55	1.448,55	4.345,66	23.216,99
Conductor Limpieza Viaria	748,59	101,63	149,72	56,35	209,79	126,55	1.392,62	1.293,52	1.293,52	1.293,52	3.880,56	20.592,05
Peón RBU	676,72	163,91	135,34	59,41	0,00	176,39	1.211,77	1.108,05	1.108,05	1.108,05	3.324,15	17.865,36
Peón Limpieza Viaria	748,59	99,46	149,72	59,41	0,00	126,55	1.183,71	1.099,32	1.099,32	1.099,32	3.297,95	17.502,51
<b>OPERARIO TALLER</b>												
Oficial 1ª Mecánico	748,59	95,18	149,72	124,59	218,62	126,55	1.463,23	1.358,90	1.358,90	1.358,90	4.076,70	21.635,51

GRUPOS PROFESIONALES	HORA EXTRA LABORABLE (Art.30)	HORA EXTRA FESTIVA (Art.30)	HORA EXTRA FESTIVA NOCTURNA (Art.30)	FESTIVO TRABAJADO (Art.31)	PLUS MODIFICACION FESTIVO (Por mes trabajado) (Art.28)	PLUS MAQUINISTA (Por día) (Art.11)	PLUS PEON CONDUCTOR (Por día) (Art.11)
Encargado	14,36	-	15,05	103,34	-	-	-
Conductor RBU	12,92	14,90	-	-	213,23	-	-
Peón RBU	11,49	14,88	-	-	213,23	-	-
Conductor Limpieza Viaria	12,92	14,06	-	93,74	-	-	-
Oficial 1ª Mecánico	12,92	14,90	-	-	-	-	-

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 9 de maig de 2014

GRUPOS PROFESIONALES	HORA EXTRA LABORABLE Peón	HORA EXTRA LABORABLE Conductor	HORA EXTRA LABORABLE Maquinista	HORA EXTRA FESTIVA Peón	HORA EXTRA FESTIVA Conductor	HORA EXTRA FESTIVA Maquinista	HORA EXTRA FESTIVA NOCTURNA (Art.30)	FESTIVO TRABAJADO (Art.31)	PLUS MODIFIC. FESTIVO (Por mes trabajado)	PLUS MAQUINISTA (Por día) Art.11	PLUS PEON CONDUCTOR (Por día) Art.11
Corretorns RBU	11,49	12,92	-	14,88	14,90	-	-	-	213,23	-	-
Conductor Segunda	-	11,49	12,22	-	13,52	14,26	-	90,12	-	4,43	-
Peón Limpieza Viaria	11,49	11,81	12,22	13,52	13,83	14,26	-	90,12	-	4,43	1,91

### OTROS CONCEPTOS SALARIALES:

Concepto	Art.	Cuantía	Observaciones
Paga Absentismo	22	202,21 EUR/brutos	Pago Lineal
Ayuda Escolar	36	252,76 EUR/brutos	Pago Lineal
Paga Septiembre	21	849,27 EUR/brutos	Pago Lineal
Plus Grúa	29	1,72 EUR/brutos	Día efect. trabajado
Indemnización muerte o invalidez	41	7.600,00 EUR	Muerte
Indemnización muerte o invalidez	41	4.000,00 EUR	Invalidez

Barcelona, 3 d'abril de 2014

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès