

Dijous, 10 de juliol de 2014

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 21 de maig 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 viària i recollida de residus sòlids urbans del centre de treball del municipi de Parets del Vallès) per als anys 2012-2015 (codi de conveni núm. 08010331011999)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa URBASER, SA (Serveis de neteja viària i recollida de residus sòlids urbans del centre de treball del municipi de Parets del Vallès) subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 22 d'abril de 2014, 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 viària i recollida de residus sòlids urbans del centre de treball del municipi de Parets del Vallès) per als anys 2012-2015 (codi de conveni núm. 08010331011999) 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*.

Transcripción literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA URBASER, SA (SERVICIOS DE LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDA DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS DEL CENTRO DE TRABAJO MUNICIPIO DE PARETS DEL VALLÈS) PARA EL PERIODO 2012–2015.

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1. Partes Negociadoras.

El presente Convenio colectivo ha sido negociado por los representantes legales de los trabajadores y la dirección de la empresa URBASER, SA.

Las partes se reconocen la capacidad legal suficiente para asumir y respetar los acuerdos y compromisos adoptados en el presente Convenio colectivo.

Artículo 2. Ámbito de Aplicación (Personal y Funcional).

El presente Convenio colectivo regula las condiciones socio-económicas-laborales y afecta a todos los trabajadores que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la Contrata de la limpieza y recogida de residuos urbanos que la empresa URBASER, SA gestiona en el Municipio de Parets del Vallès, de acuerdo con lo previsto en el Pliego de condiciones de la contrata o futuras contrataciones, incluso los trabajadores de nueva contratación, estarán adscritos a uno de los puestos de trabajo previstos en convenio, percibiendo su salario y disfrutando de los mismos derechos y deberes que el resto del personal del mismo puesto de trabajo.

Artículo 3. Derecho Supletorio.

En lo no previsto por el presente Convenio colectivo, se aplicará, con carácter supletorio, el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y el Convenio general del sector de ámbito estatal que regula las actividades de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuo y limpieza, como aquellas otras disposiciones de carácter general en el ámbito de la Legislación Laboral vigente.

Dijous, 10 de juliol de 2014

Artículo 4. Subrogación del Personal (Garantías).

Al objeto de contribuir y garantizar el 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, se llevará a cabo en los términos que se establecen en los artículos 49, 50, 51, 52 y 53 del Convenio colectivo general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE 30/07/2013).

En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida o saliente en los términos que se establecen en el citado Convenio colectivo del sector y del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. Vinculación a la Totalidad.

El presente Convenio colectivo forma un todo unitario e indivisible y su aplicación se ha de considerar en su globalidad.

Si por decisión de la autoridad laboral Competente se anulara alguna parte, y con ello se desvirtuara esencialmente su contenido, el resto continuará en vigor, por lo que las partes negociadoras se deberán reunir para resolver las cuestiones divergentes.

Estas disposiciones no podrán ser modificadas por pactos inferiores ni por contratos individuales y únicamente podrán ser derogadas por la negociación de otro Convenio colectivo.

Artículo 6. Interpretación del texto articulado.

En el redactado del presente Convenio colectivo se hará uso del género neutro, ya que se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existente, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

CAPÍTULO II. VIGENCIA, DENUNCIA Y REVISIÓN.

Artículo 7. Vigencia.

El presente Convenio colectivo se considerará en vigor durante cuatro años (desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre del 2015).

Artículo 8. Denuncia y Revisión.

El presente Convenio quedará denunciado automáticamente (2) dos meses antes de su vencimiento, a partir de cuya fecha, las partes podrán notificar una a la otra las correspondientes propuestas de negociación, manteniéndose vigente todo su contenido en tanto no sea sustituido por otro Convenio colectivo.

CAPÍTULO III. CONDICIONES ECONÓMICAS.

Artículo 9. Acuerdos Económicos.

Durante la vigencia del Convenio colectivo se mantendrán las condiciones retributivas recogidas en las tablas salariales definitivas a 31 de diciembre de 2011, todo ello sin perjuicio del cómputo y del abono de los bienes y quinquenios que se vayan devengando por cada uno de los trabajadores.

CAPÍTULO IV. PUESTOS DE TRABAJO Y DESCRIPCIÓN.

Artículo 10. Puestos de Trabajo (Grupos).

Los distintos puestos de trabajo englobados en un mismo grupo profesional atienden a la necesidad de establecer adecuadamente las distintas tareas, funciones, responsabilidades y especialidades profesionales que se pueden dar en

Dijous, 10 de juliol de 2014

trabajadores pertenecientes a un mismo grupo profesional. 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.

A continuación se establecen los diferentes grupos profesionales y los diferentes puestos de trabajos adscritos al mismo:

A) Operarios:

Conductor (Limpieza viaria).
Conductor (Recogida).
Peón Especializado (Limpieza viaria).
Maquinista.
Peón (Limpieza).
Peón (Recogida).

B) Mandos Intermedios:

Encargado de Centro.
Capataz.

C) Personal Administrativo:

Oficial 2ª administrativo.
Auxiliar administrativo.

Artículo 11. Descripción. Puestos de Trabajo.

A) Operarios:

- Conductor (Limpieza viaria).

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 MMA superior a 3500 Kg. que 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 marcados por la empresa y es el máximo responsable del equipo de limpieza. Se responsabilizará que las tareas previstas, sean desarrolladas con los niveles de calidad adecuadas.

- 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 MMA superior a 3500 Kg., diseñado principalmente para la actividad de recogida de residuos sólidos urbanos -o equivalente- que 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 marcados por la empresa y será el responsable de las tareas que desarrolle y del operario u operarios que se le pongan a su disposición, si es el caso. Se responsabilizará que las tareas previstas, sean desarrolladas con los niveles de calidad adecuadas.

Peón Especializado (Limpieza viaria).

El dedicado a las funciones concretas y determinadas de la limpieza que, sin constituir un oficio, exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad.

Ocupan este puesto de trabajo aquellos trabajadores que conducen motocarros para el desplazamiento a las zonas de barrido.

Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne.

- Maquinista.

Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas y vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio.

Dijous, 10 de juliol de 2014

Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne.

- Peón (Limpieza).

Trabajadores, mayores de dieciocho años, encargados de ejecutar labores para cuya realización principalmente se requiere de esfuerzo físico, sin necesidad de práctica operatoria alguna. Prestan sus servicios en el servicio de limpieza viaria.

- Peón (Recogida).

Trabajadores, mayores de dieciocho años, encargados de ejecutar labores para cuya realización principalmente se requiere de esfuerzo físico, sin necesidad de práctica operatoria alguna. Prestan sus servicios en el servicio de recogida de residuos.

B) Mandos Intermedios:

- Encargado de Centro.

A las órdenes de un encargado general o de un sub-encargado general, tiene a su cargo capataces y personal operativo, generalmente sin calificar, cuyos trabajos dirige y vigila. Posee conocimientos completos de los oficios de las actividades del distrito.

- Capataz.

Es el trabajador que, a las órdenes de un encargado general, sub-encargado o encargado de centro, tiene a su cargo el mando sobre el personal operario que tiene a su cargo, cuyos trabajos dirige y vigila. Tendrá conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo. Podrá reemplazar a su Jefe inmediato superior en servicios en los que, por su poca importancia, no exija el mando permanente de aquél.

C) Personal Administrativo:

- Oficial 2ª administrativo.

Empleado que actúa bajo la dirección del jefe administrativo si lo hubiera, y tiene bajo su cargo un servicio determinado dentro del cual con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio y preparación adecuados.

- Auxiliar administrativo.

Su responsabilidad se basa en aquellas operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas e inherentes a las tareas auxiliares.

CAPÍTULO V. RÉGIMEN ECONÓMICO.

Artículo 12. Estructura Salarial.

Las retribuciones que devengará el personal sujeto a este convenio, serán las siguientes:

Conceptos salariales:

A.1) Salario Base.

A.2) Complementos salariales:

A.2.2.) Complementos personales:

- Antigüedad.

- Complemento Personal.

Dijous, 10 de juliol de 2014

A.2.3) Complemento de trabajo realizado:

Puesto de trabajo:

- Plus Penoso.
- Plus Nocturno.
- Plus Sopla-Hojas.

Cantidad o calidad de trabajo:

- Plus Actividad.
- Plus Terminación de recorrido.
- Plus Festivo.
- Plus Trabajos extraordinarios en Fiesta Mayor.
- Horas Extraordinarias.

A.3) Vencimiento superior al mes:

Pagas Extras (verano, Navidad, marzo y septiembre).

B) Conceptos Extrasalariales:

- Plus Distancia.
- Plus Conservación Vestuario.

Artículo 13. Salario Base.

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

Artículo 14. Antigüedad.

Se establece un complemento personal de antigüedad consistente en tres bienios al 5%, un quinquenio al 8% y sucesivos quinquenios al 10% sobre el salario base.

El importe de cada bienio y quinquenio comenzará a devengarse desde el 1 de enero del año en que se cumpla.

Artículo 15. Complemento Personal.

El complemento personal se abonará por días naturales y su cantidad será la que se especifica en las tablas salariales.

Artículo 16. Plus Penoso.

Todos los trabajadores afectos a los servicios de limpieza viaria, recogida de basura domiciliaria y otros residuos, merecen un complemento de trabajo penoso, en función de las especiales características de las tareas que desarrollan, que consistirá en el 25% del salario base, establecido en las tablas salariales adjuntas.

Artículo 17. Plus Nocturno.

Todos los trabajadores que realicen la jornada entre las 21 y las 6 horas, percibirán un plus de nocturnidad consistente en un 25% del salario base.

Artículo 18. Plus sopla-hojas.

Se establece un complemento de puesto de trabajo, abonándose a todo trabajador que realice servicios con el sopla-hojas, por la utilización del elemento de limpieza denominado "soplador", por cada día efectivamente trabajado percibirá un plus de dos EUR (2 EUR) diarios, dicho plus será abonado siempre y cuando se exceda la mitad de la jornada empleando dicho elemento.

Dijous, 10 de juliol de 2014

Artículo 19. Plus de Actividad.

Se establece un complemento de calidad de trabajo denominado Plus de Actividad y su cantidad será la que se especifica en las tablas salariales para cada puesto de trabajo.

Artículo 20. Plus de Terminación Recorrido.

El personal que integre el equipo de recogida de RSU en turno de noche y realice el servicio en días festivos y/o en jornada laboral ordinaria establecida por el calendario laboral, asumen el compromiso de realizar el servicio de recogida y vaciado de residuos de la totalidad de los contenedores que se encuentren en los puntos de recogida establecido por la empresa en el Municipio de Parets del Vallès.

Asimismo, vendrán obligados a realizar tantos viajes y desplazamientos sean necesarios a las plantas de tratamiento y vertederos que se asignen por la empresa. En compensación, se establece un plus de complemento de puesto por terminación de recorrido exclusivo para dicho personal:

- Conductor de RSU, percibirá la cantidad bruta que figura en la tabla salarial adjunta por mes efectivamente trabajado. En caso de establecer una deducción por día no trabajado, a la cuantía citada, se aplicará el divisor de 30.

- Peón de RSU, percibirá la cantidad bruta que figura en la tabla salarial adjunta por mes efectivamente trabajado. En caso de establecer una deducción por día no trabajado, a la cuantía citada, se aplicará el divisor de 30.

El personal que integre el equipo "corretornos" en turno de día y que realice servicio de Recogida de RSU asume el compromiso de realizar el servicio de recogida y vaciado de la totalidad de los contenedores que se encuentren ubicados en los puntos de recogida establecidos por la empresa. Por ello, percibirán el importe señalado en tablas, correspondiendo actualmente al 50% del importe del Plus Terminación Recorrido para el equipo de RSU Noche.

En caso de que haya modificaciones en los servicios de recogida de RSU, se adecuará el abono de dicho plus a la nueva situación.

Para ambos equipos, las citadas cuantías, no estarán comprendidas dentro de las pagas extras, vacaciones, horas extras y resto de pluses.

Asimismo, si por causas ajenas al equipo se produjera una avería del camión recolector asignado –oficial-, y se realizara la recogida de residuos mediante un camión recolector no asignado a la contrata de Parets del Vallès, y, por este motivo, la jornada laboral ordinaria se desplazara más de 6 horas 15 minutos, dicho equipo, percibirá horas extras a partir de la hora de finalización de su jornada. Si por la misma causa, se produjera la avería en un camión recolector asignado a la contrata y es repuesto por otro asignado a la contrata o ubicado en el mismo centro de trabajo, las horas extras, se abonarían a partir de una hora más tarde a la finalización de su jornada.

Artículo 21. Plus Festivo.

Cuando el personal que está integrado en el equipo de Recogida de Residuos Urbanos –RSU- tenga que realizar servicios en los días establecidos como festivos por el Departamento de Empresa y Empleo de la Generalidad de Cataluña", percibirá los complementos en concepto de plus festivo, pudiendo optar el trabajador afectado a una de las siguientes opciones:

- Opción A.

Conductor RSU noche, percibirá la cantidad bruta que figura en la tabla salarial adjunta por día festivo intersemanal efectivamente trabajado.

Peón RSU noche, percibirá la cantidad bruta que figura en la tabla salarial adjunta por día festivo intersemanal efectivamente trabajado.

- Opción B.

En el caso de que el personal integrante del equipo de RSU noche (conductor y/o peón/es) no opte por la opción A, a cambio, podrá disfrutar de dos días de descanso retribuido por festivo trabajado, que será establecido, previo acuerdo, entre empresa y el trabajador. Estos días se podrán disfrutar de forma continuada al año siguiente previa comunicación

Dijous, 10 de juliol de 2014

a la dirección de la empresa dentro del primer trimestre del año, y sin coincidir con los periodos vacacionales que se establezcan.

Para el personal de Limpieza Viaria, si se da el caso de que realicen su jornada de trabajo en días festivos o domingos, éstos serán abonados según el siguiente sistema:

- Opción A (domingos).

Se establecerá un sistema de corretornos formado por los trabajadores de la contrata que dispongan de menos tiempo de vinculación con la empresa. A su vez, en este corretornos se incorporara a aquel personal que esté contratado en el centro de trabajo con motivo de sustitución de algún trabajador de la plantilla.

Aun así, si para la prestación de servicios de algún domingo no se dispone del personal suficiente (un trabajador), se ofrecerá la realización del servicio del domingo a personal del centro de trabajo.

La prestación de servicios de los domingos consiste en una jornada laboral de cuatro horas. Los trabajadores que presten servicio en domingo dispondrán de una compensación de un día de descanso a determinar su disfrute con la Dirección del centro de trabajo.

- Opción B (festivos).

Se establecerá un sistema de comunicación entre empresa y trabajadores, mediante el cual estos pongan en conocimiento de la empresa la voluntariedad de prestar servicio un día festivo.

Aquel trabajador que se comprometa a venir a trabajar un festivo queda totalmente obligado a su cumplimiento.

En caso de que los voluntarios a realizar trabajos en festivo sean superiores a un trabajador se procederá a realizar un sorteo entre los solicitantes para llevar a cabo la repartición de los días festivos.

La compensación económica para los días festivos será de 80 EUR por prestar servicio en un festivo normal y 100 EUR por prestar servicio en un festivo especial, cuya consideración la tienen el 25 de diciembre y el 1 de enero. Asimismo, también podrán optar a la compensación por descanso establecida en la opción A.

La prestación de servicios de los festivos consiste en una jornada laboral de 4 horas (excepto Fiesta Mayor).

Artículo 22. Plus por Trabajos Extraordinarios Fiesta Mayor en el Municipio.

Se establece una compensación económica por día de servicio, para todo el personal que integre los equipos de Limpieza Viaria y Recogida de Residuos, cuando se realicen tareas de carácter extraordinario y de refuerzo en la Fiesta Mayor del Municipio de Parets del Vallès, que se suelen festejar en la última semana del mes de julio de cada año. Dicha compensación, queda establecida en la cuantía que figura en la tabla salarial adjunta, con independencia del tipo de puesto de trabajo del trabajador y/o servicio que se realice.

Los trabajadores se comprometen a la prestación y a la finalización de los servicios que se les encomiende con total satisfacción y con todas las garantías de conformidad con los niveles de eficacia establecidos entre la empresa y los responsables del Ayuntamiento.

Para el desarrollo de los servicios citados, los trabajadores se comprometen a formar equipos de trabajo, como mínimo, por el 60% del personal de Limpieza Viaria, invirtiendo un total de 5h de trabajo efectivo por día.

Artículo 23. Horas Extras.

Las horas extras, se abonarán en función de las tablas salariales adjuntas. Éstas se abonarán a en razón del puesto de trabajo que se desarrolle en ese momento (independientemente de la clasificación profesional del trabajador, sea esta inferior o superior), y según los importes señalados en las tablas salariales vigentes en cada momento.

Artículo 24. Pagas Extras (verano, Navidad, marzo y septiembre).

Se establecen 4 pagas extraordinarias denominadas de verano, Navidad, marzo y septiembre cuya cuantía se establece en la retribución total de las tablas salariales más la antigüedad.

Dijous, 10 de juliol de 2014

Se abonarán cada una de ellas, en las siguientes fechas:

Paga de verano: 15 de junio.
Paga de Navidad: 15 de diciembre.
Paga de marzo: 15 de marzo.
Paga de septiembre: 15 de septiembre.

Las pagas extras se devengarán:

Paga de verano: del 1 de julio (año anterior) al 30 de junio (año de pago).
Paga de Navidad: del 1 de enero al 31 de diciembre (mismo año).
Paga de marzo: del 1 de abril (año anterior) al 31 de marzo (año de pago).
Paga de septiembre: del 1 de octubre (año anterior) al 30 de septiembre (año de pago).

Artículo 25. Premio de Vacaciones.

Con independencia del puesto de trabajo de cada trabajador, se abona con carácter de extraordinario y lineal junto con la nómina del mes de julio, la siguiente cuantía:

700,00 EUR/brutos anuales.

Dicha cantidad será prorrateada por los días y meses que cada trabajador esté dado de alta en la empresa. Esta paga devengará desde el día 1 de julio hasta el 30 de junio de cada año.

Artículo 26. Plus Distancia.

El plus distancia se abona por días naturales y la cantidad será la que se especifica en las tablas salariales.

Artículo 27. Plus Conservación Vestuario.

El plus conservación de vestuario consiste en las cantidades que figuran en las tablas salariales.

Artículo 28. Garantía "Ad personam."

Los trabajadores que se encuentran percibiendo cuantías en concepto de "Plus Ad Personam" (bajo otra denominación como incentivos, puesto de trabajo, garantía personal, etc. que se perciban de forma ordinaria y consolidada por el trabajador), sufrirán los incrementos que se establezcan en los acuerdos que se adopten en el Convenio colectivo.

Asimismo el sistema de pago y abono será el que se haya venido practicando hasta la fecha.

CAPÍTULO VI. JORNADA LABORAL, HORARIOS Y TURNOS DE TRABAJO.

Artículo 29. Jornada Laboral.

Se establece una jornada laboral para todo el personal de limpieza viaria y recogida de basuras consistente en 37,5 horas semanales efectivas dentro de las cuales se contemplan 30 minutos de descanso para el almuerzo, merienda o cena.

Dentro de la jornada semanal se realizarán las limpiezas correspondientes a los mercados ambulantes del municipio.

Los turnos y horarios de trabajo quedan establecidos de la siguiente manera:

- Limpieza Viaria Turno Mañana:

Lunes de 6.30 a 13.00 y de 15.00 a 16.30 horas.
Martes de 6.30 a 13.00 horas.
Miércoles de 6.30 a 13.00 y de 15.00 a 16.30 horas.
Jueves de 6.30 a 13.00 horas.
Viernes de 6.30 a 13.00 horas.
Sábado (alternos) de 6.00 a 13.00 horas.

Dijous, 10 de juliol de 2014

- Limpieza Viaria Turno Tarde:

Lunes de 14.00 a 20.45 horas.
Martes de 14.00 a 20.45 horas.
Miércoles de 14.00 a 20.45 horas.
Jueves de 14.00 a 20.45 horas.
Viernes de 14.00 a 20.45 horas.
Sábado (alternos) de 6.00 a 13.30 horas.

- Equipo Corretornos - RSU día:

Lunes de 6.00 a 13.30 horas.
Martes de 6.30 a 13.00 horas.
Miércoles de 6.30 a 13.00 horas.
Jueves de 6.00 a 13.30 horas.
Viernes de 6.30 a 13.00 horas.
Sábado (alternos) de 6.00 a 12.00 horas.

Para el personal adscrito al servicio de Recogida de Residuos Sólidos Urbanos (RSU), el horario que se establece es de lunes a sábados, dando comienzo su jornada a las 21 h. y finalizando a las 3:15 h.. Por otra parte se adecuarán plantillas y horarios rotativos para que estos trabajadores puedan disfrutar de un sábado de descanso al mes.

Artículo 30. Respeto Descansos Jornada Laboral.

En ningún caso se podrá realizar más de 9 horas ordinarias de trabajo efectivo. Y en todo caso, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo 12 horas.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido.

Los trabajadores adscritos al servicio de RSU noche disfrutarán de un sábado de permiso al mes, en las condiciones del artículo anterior.

Artículo 31. Garantías Horarios de Trabajo.

Durante la vigencia de este convenio si el Ayuntamiento solicitase a la empresa contratista la modificación de los horarios de trabajo, ésta se reunirá con la representación social de los trabajadores para acordar su posible implantación.

Respecto a los trabajadores adscritos al servicio de recogida de residuos sólidos urbanos y del equipo "corretornos" (el que realiza el servicio de recogida de materia orgánica, recogida de muebles, mercados y suplencias del equipo de RSU) y efectúen el servicio tanto los días considerados como intersemanales festivos y en los días de jornada ordinaria establecida por Calendario laboral, asumen el compromiso de realizar el servicio de recogida y vaciado de los residuos de la totalidad de los contenedores que se encuentren ubicados en los puntos de recogida establecidos por la empresa en el Municipio de Parets. También estarán obligados a realizar tantos viajes y desplazamientos como sean necesarios a las Plantas de tratamiento de residuos y vertederos asignados. En referencia exclusiva al equipo de recogida de RSU en turno de noche, en el caso de que al final del recorrido de recogida el horario de finalización de su jornada sea anterior, los trabajadores podrán considerar finalizada su jornada de trabajo.

Artículo 32. Jornada Laboral días 24 y 31 de diciembre y Verbena de San Juan.

Los días 24 y 31 de diciembre y la verbena de San Juan, se iniciará la jornada a las 15:00 horas, siempre que se obtenga el previo y preceptivo consentimiento por parte del Ayuntamiento de Parets del Vallès.

CAPÍTULO VII. VACACIONES.

Artículo 33. Vacaciones.

Las vacaciones consistirán en 31 días naturales, que se abonarán a razón de la retribución total de las tablas salariales más la antigüedad, con excepción de los pluses o complementos que se indican expresamente en el articulado del presente Convenio colectivo.

Dijous, 10 de juliol de 2014

a) Distribución:

El calendario y la distribución de las vacaciones, serán pactadas entre la representación de los trabajadores y la empresa, estableciéndose de manera que durante el mes de junio a septiembre existan cinco periodos de disfrute de 21 días de vacaciones, en los cuales se excluye el período vinculado a la Fiesta Mayor del municipio. El resto de días se disfrutarán a lo largo del año, fuera del período mencionado, de manera que no pueda coincidir más de un trabajador por cada período de 10 días.

El calendario de vacaciones se estructurará por separado en función del tipo y área de trabajo (RSU, LPV, etc.). Así mismo, por lo que respecta al período de junio a septiembre, deberá estar en disposición del personal como mínimo tres meses antes de iniciar las vacaciones.

Una de las copias del listado general, firmadas por la representación de la empresa, será colocada, cada año, en el tablón de anuncios e informaciones.

Garantías en caso IT Intervención Quirúrgica:

Se estará acorde a lo establecido en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores. En el momento de la firma del presente Convenio colectivo es:

"Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior 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 el supuesto caso de que se produjera alguna variación legislativa al respecto se procederá a adecuar según corresponda.

c) Movimientos de Personal:

Los movimientos de personal derivados de los períodos vacacionales se realizarán incentivando internamente el desarrollo de puestos de trabajo superior al trabajador de plantilla.

La asignación del periodo de vacaciones se tomará como base de rotación el calendario establecido en el año 2013, y que servirá año tras año de la vigencia del Convenio colectivo.

CAPÍTULO VIII. LICENCIAS Y PERMISOS.

Artículo 34. Permisos Retribuidos.

a) Por muerte hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: permiso de 3 días naturales; en caso que se haga un desplazamiento fuera de la comunidad autónoma: 6 días.

b) Por nacimiento de un hijo: permiso de 3 días naturales. En caso de cesárea, serán 6 días.

c) Por operación quirúrgica de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad: 3 días; en caso que se haga un desplazamiento fuera de la comunidad autónoma: 6 días. En caso de que la hospitalización del familiar sea por un tiempo superior a 7 días, los trabajadores podrán optar por disfrutar de este permiso durante el tiempo de ingreso.

d) Por enfermedad grave, hospitalización u operación quirúrgica que no necesite hospitalización pero sí reposo domiciliario, de parientes de hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, permiso de dos días naturales. En el supuesto de desplazarse fuera de la comunidad autónoma, cuatro días naturales.

Dijous, 10 de juliol de 2014

e) El día de Sant Martí de Porrás, queda a libre disposición del trabajador. No lo pueden disfrutar simultáneamente el mismo día más de 2 trabajadores que ocupen el mismo puesto de trabajo.

f) Por examen de carné de conducir, FP y estudios universitarios: licencia de 10 días al año.

Por traslado de domicilio habitual: 2 días.

h) 3 días de asuntos personales. No pueden coincidir en el día de disfrute más de 2 trabajadores y en ningún caso será del mismo puesto de trabajo, exceptuando los peones de limpieza.

h) Por matrimonio o pareja de hecho acreditada, quince días.

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

Los días de asuntos personales se han de solicitar por escrito con 48 horas de antelación como mínimo. Se respetará el orden de solicitud referente al disfrute de estos días.

En los apartados anteriores cuyo vínculo de consanguinidad o afinidad se encuentre encuadrado dentro de los mismos, las parejas de hecho, debidamente acreditadas, serán beneficiarias de los mismos derechos.

Artículo 35. Permisos No Retribuidos.

Se concederán permisos no retribuidos a los trabajadores que lo soliciten por escrito con 15 días de antelación, previa justificación. La duración máxima de este permiso será de 30 días naturales y lo podrán realizar un máximo de 4 personas simultáneamente.

Artículo 36. Grados de Consanguinidad. y Afinidad.

CONSANGUINIDAD:

Padres: 1º

Hijos: 1º

Hermanos: 2º

Abuelos: 2º

Nietos: 2º

Bisabuelos: 3º

Tíos: 3º

Sobrinos: 3º

AFINIDAD:

Cónyuge: 1º

Suegros: 1º

Cuñados: 2º

CAPÍTULO IX. MOVILIDAD.

Artículo 37. Movilidad Geográfica.

A) Con carácter previo a la ejecución empresarial en materia de movilidad, básicamente será preceptivo en los casos de carácter colectivo lo siguiente:

- Negociación preceptiva con los Representantes Legales de los Trabajadores.
- Intervención y. dictamen de la Comisión Paritaria del Convenio.
- Procedimiento y soluciones arbitrales para los supuestos de no acuerdo, se someterá al arbitraje del (TLC).

B) Establecimiento de garantías precisas y de aplicación inmediata para los supuestos de carácter individual, sobre la base de:

- Recuperación del puesto de trabajo anterior o análogo en caso de laudo o sentencia favorable.
- Preavisos para los traslados y desplazamientos: 2 meses traslados y 15 días para desplazamientos.

Dijous, 10 de juliol de 2014

- Plazos de incorporación al nuevo centro: mínimo de 45 días en los traslados y 15 días en los desplazamientos.

C) Garantías con carácter general:

- Compensación por gastos.

1. Para la vivienda y para estudios en los supuestos de traslado.
2. De traslado y por viajes propios y de familia.

D) Garantías específicas para los desplazamientos:

1. Se establece un límite máximo de duración de 6 meses en un periodo de 3 años.
2. Período de negociación y consultas en todos los casos, individuales o colectivos.
3. Permisos retribuidos de 5 días laborables cada 2 meses de desplazamiento.
4. Prioridad de permanencia de los Representantes Unitarios y Sindicales.
5. Prioridad de permanencia de los trabajadores/as con cargas familiares y trabajadoras embarazadas.

Artículo 38. Movilidad Funcional.

La clasificación del personal afectado por este convenio, son las que se reflejan en las tablas salariales y el resto son meramente enunciativas y no presuponen la obligación de tener cubiertas todas sus plazas, si las necesidades y el volumen de la empresa no lo requieren.

Cuando se produzca un caso en el que el trabajador realice habitualmente varios cometidos propios de distintos oficios o puestos de trabajo, se clasificará con arreglo a la actividad de superior calificación, además de percibir en todo caso, la retribución de la misma.

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

Artículo 39. Ordenación del trabajo.

La ordenación del trabajo es facultad del empresario, que debe ejercerlo con sujeción a lo establecido en el presente Convenio colectivo 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 puesto de trabajo 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.

CAPÍTULO X. PROMOCIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL.

Artículo 40. Promoción Interna.

Para la promoción interna del personal se utilizará un protocolo de valoración de los diferentes candidatos, en función de su capacitación, formación y antigüedad.

Los puestos o tareas que impliquen mando o especial confianza serán de libre designación y revocación por parte de la empresa.

Artículo 41. Formación Continua.

Se formaliza una Comisión Paritaria de Formación Profesional, compuesta por dos miembros con representación de cada una de las partes (empresa y representación de los trabajadores) la cual potenciará y desarrollará los contenidos de Formación continua.

Ambas partes son conscientes de la necesidad de facilitar al máximo la formación integral de todos los trabajadores y fomentar muy especialmente la acción formativa de carácter profesional de los mismos.

Dijous, 10 de juliol de 2014

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 de los trabajadores, se comprometen a realizar el estudio y desarrollo de los planes encaminados al perfeccionamiento profesional del personal.

Asimismo, son conscientes de la rápida evolución de las nuevas tecnologías que están surgiendo en de Sector de Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación, y lo necesario e imprescindible de mejorar los entornos urbanos y medioambientales.

CAPÍTULO XI. SALUD LABORAL, PREVENCIÓN, MEDIDAS Y FORMACIÓN SOBRE LA SALUD Y RIESGOS LABORALES.

Artículo 42. Salud Laboral.

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 de la planta. 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. También se exceptuarán del carácter voluntario de la vigilancia de la salud, todos aquellos trabajadores que utilicen vehículos industriales del servicio para realizar su cometido, al entender las partes el riesgo inherente de que dichos vehículos -por sus características especiales- circulen por las zonas urbanas más transitadas de la ciudad sin que sus conductores estén al 100% de sus capacidades.

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.

Artículo 43. Prevención Riesgos Laborales.

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.

Ambas partes consideran de obligada aplicación la legislación sobre salud y seguridad y, a tal efecto, existe la Comisión de Salud y Seguridad con objeto de velar por el cumplimiento de las medidas legales y reglamentarias.

La Comisión de Salud y Seguridad estará compuesta por los delegados de prevención y por los designados por la dirección de la empresa.

La Comisión de Salud y Seguridad se reunirá, al menos, una vez al trimestre y se facilitará la información y la formación necesaria en la presente materia.

La Comisión de Salud y Seguridad, se reunirá con carácter extraordinario, siempre que suceda un accidente de carácter grave o muy grave, para evaluar lo sucedido y determinar las medidas oportunas. Dicha reunión se convocará dentro de las 48 horas siguientes al suceso.

Artículo 44. Medidas sobre la Salud Laboral y Seguridad.

La Dirección de la empresa adoptará las medidas de salud y seguridad pertinentes como consecuencia de su control sobre el lugar donde el trabajo se presta, y de las instalaciones e instrumentos que para la realización del trabajo pone a disposición de los trabajadores.

Dijous, 10 de juliol de 2014

Las medidas de protección afectarán igualmente a los trabajadores, en cuanto estarán obligados a observar en su propio interés determinadas conductas o prohibiciones, obligándose a trabajar con seguridad y a cuidar que los locales y los instrumentos de trabajo se encuentren en perfectas condiciones de salud y seguridad. Los trabajadores podrán denunciar ante el delegado de prevención y/o Comité de salud laboral todas las anomalías que observen para que por él mismo, si hubiese lugar, se adopten las medidas oportunas.

En el caso de producirse un accidente laboral grave, lo comunicará con la mayor celeridad posible al Delegado de Prevención.

Así mismo, deberá informar al Delegado de Prevención de las incidencias y accidentes que se produzcan en el centro de trabajo, remitiendo trimestralmente, los informes de aquellos lugares en los que se hayan producido y las bajas laborales que se hubieran ocasionado.

Artículo 45. Formación en Materia de Seguridad Laboral.

La empresa formará a sus trabajadores, para que tengan los conocimientos necesarios sobre temas de seguridad e higiene, tanto general como específica, para su puesto de trabajo, impartiendo en su caso la formación complementaria que sea precisa.

Los trabajadores vienen obligados a la utilización y conservación de los Equipos de Protección Individual (EPI) que la empresa ponga a su disposición. Si cualquier trabajador se niega a la utilización de los EPI puestos a su disposición, la empresa lo pondrá en conocimiento de los Delegados de Prevención, para la adopción de las medidas oportunas. En caso de reiterada desobediencia en el uso de los mencionados equipos, ambas partes aceptan la aplicación de los procedimientos sancionadores recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, calificando el tipo de falta en función del riesgo asumido unilateralmente por el trabajador.

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 lo limpiarán y guardarán correctamente para evitar su deterioro.
- No poner fuera de funcionamiento, ni cambiar o desplazar arbitrariamente los correspondientes dispositivos de seguridad de las máquinas, aparatos, herramientas, instalaciones y edificios, y utilizar tales dispositivos de seguridad correctamente.
- Indicar inmediatamente a la empresa toda situación laboral que, por un motivo razonable, considere que entraña un peligro grave e inmediato para la seguridad y la salud, así como todo defecto que se haya comprobado en los sistemas de protección.
- Contribuir, junto con la empresa y su respectivo Comité de Seguridad y Salud, a que se cumplan todas las exigencias impuestas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
- Contribuir, junto con la empresa y 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.

En lo concerniente al presente Capítulo -Salud Laboral, Formación Profesional en materia de Prevención de Riesgos Laborales y la Solución de conflictos de Trabajo- se estará con lo establecido en el Acuerdo Interprofesional de Cataluña.

CAPÍTULO XII. MEJORAS SOCIALES.

Artículo 46. Complemento a la Acción Protectora de la Seguridad Social en Accidente u Hospitalización.

En el caso de accidente u hospitalización, la empresa abonará al trabajador un complemento que garantice desde el primer día de baja el total de la retribución íntegra.

Dijous, 10 de juliol de 2014

Se entenderá comprendido en el periodo de hospitalización el tiempo de espera, así como el periodo post-hospitalario.

En el caso de IT derivado de enfermedad común, que no requiera hospitalización la empresa abonará desde el 1º día un complemento que garantice el 95% de la retribución íntegra. A partir de los 31 días de IT se complementará hasta el 100 por 100 de la retribución íntegra.

Se entiende por retribución íntegra la totalidad de conceptos reflejados en tablas más la antigüedad.

Los periodos de IT derivados de accidente de trabajo o de enfermedad común, no tendrán repercusión en las pagas extras.

Artículo 47. Asistencia al Médico de Cabecera y al Especialista.

Los trabajadores podrán acudir al médico de cabecera o al especialista, cuando la visita a éstos coincida en tiempo de trabajo, por el tiempo necesario para ello exclusivamente, previa petición con 24 horas de antelación a la empresa, excepto en casos excepcionales o de urgencia y justificando su asistencia mediante volante normalizado por la empresa. El tiempo empleado para ello será retribuido.

Artículo 48. Premio Vinculación.

Se establece un premio de vinculación para el personal que cumpla 25 años o más de antigüedad en la empresa, correspondiente en un permiso retribuido de 7 días, que se disfrutará de forma consecutiva fuera del período vacacional pactado en este Convenio.

Artículo 49. Ayuda por Hijos Discapacitados.

Los trabajadores que tengan hijos discapacitados físicos o psíquicos recibirán una ayuda económica, quedando establecido en:

- Durante la vigencia del presente convenio a razón de 100,36 EUR/brutos mes por hijo.

La presente cuantía, no se incluirá en las pagas extraordinarias. La mencionada discapacidad deberá estar acreditada por el organismo competente.

Artículo 50. Cobertura Póliza de Seguro Accidentes (Muerte e Invalidez).

La empresa tendrá contratada una Póliza de Seguro de Accidente (muerte e invalidez) con una compañía, para todos sus trabajadores. Durante la vigencia del presente convenio las cuantías serán las siguientes:

- Indemnización por Muerte en Accidente de Trabajo: 20.000 EUR.
- Indemnización por Invalidez en Accidente de Trabajo: 20.000 EUR.

Artículo 51. Premio Jubilación.

Se establece un premio de jubilación anticipada 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 más: 219,27 EUR / por año de trabajo.
A los 63 años: 231,29 EUR / por año de trabajo.
A los 62 años: 243,31 EUR / por año de trabajo.
A los 61 años: 255,33 EUR / por año de trabajo.
A los 60 años: 267,35 EUR / por año de trabajo.

La finalidad de estas mejoras económicas es incentivar la jubilación anticipada de los trabajadores, vienen a compensar económicamente al trabajador que, cesando en el trabajo, experimenta una reducción en la cuantía de la misma por la anticipación de la edad de jubilación. Tales cuantías no serán efectivas ni compensadas en caso de que la jubilación se establezca bajo la jubilación parcial, hasta que ésta no sea definitiva.

Dijous, 10 de juliol de 2014

Artículo 52. Retirada Carné de Conducir.

Cuando a algún conductor de la empresa se le retire el carné de conducir, se le destinará a otro puesto de trabajo, respetándole todos los conceptos salariales, siempre y cuando dicha retirada no sea debida a motivos de embriaguez o consumo de estupefacientes. Asimismo, en virtud de lo expuesto en la nueva Ley de Circulación Vial, todos los trabajadores estarán obligados a comunicar a la empresa inmediatamente la pérdida de licencias que les sean impuestas (tanto en firme como provisionalmente) por las autoridades competentes.

Artículo 53. Fondo Social.

Se establece un fondo social destinado a la ayuda de los trabajadores.

El citado fondo social, lo gestionará directamente el delegado de personal, la cuantía establecida a partir del año 2014 asciende a 4.300 EUR/año durante la vigencia de este Convenio colectivo.

Anualmente la representación de los trabajadores facilitará informe a la dirección de empresa del uso de estas cantidades, así mismo facilitará el reglamento de aplicación para la concesión de ayudas al personal.

Cualquier impuesto atribuible al fondo social será soportado por el trabajador, según la normativa vigente aplicable.

Artículo 54. Préstamos Personales.

La empresa destinará un fondo económico para cada año de la vigencia del presente Convenio colectivo, en concepto de préstamos a los trabajadores que tengan contrato indefinido. La cuantía corresponde a 5.000 EUR durante la vigencia del presente convenio.

La cantidad deberá de ser retornada íntegramente a la empresa dentro de los doce meses siguientes a su concesión, mediante el descuento de la cuota acordada en la hoja salarial mensual del trabajador.

El trabajador solicitante, deberá firmar un documento en calidad de reconocimiento de la deuda contraída con indicación del protocolo de amortización -importe cuotas/nº de cuotas-mes que se establezca.

Se establecerá un reglamento procedimental regulador de los préstamos.

Artículo 55. Uniformidad (Vestuario).

La empresa entregará a todos los trabajadores los siguientes equipos:

- Verano:

2 pantalones, 2 camisas, 1 par de zapatos, 1 gorra.

- Invierno:

2 pantalones, 2 camisas, 1 jersey de pico, 1 chaqueta de punto con cremallera, 1 par de botas, 1 gorro.

Las prendas de anorak, traje de agua y guantes, se renovará una vez que estén inservibles las utilizadas.

Los equipos de verano se entregarán durante el mes de mayo y los de invierno durante el mes de octubre. Así como el vestuario que se entrega estará de acuerdo con la época a la que pertenece.

Será obligatoria para todo el personal la utilización en el trabajo de la última ropa entregada para cada temporada. Asimismo estará prohibido el uso de los uniformes de trabajo fuera de la jornada laboral (entendiéndose dentro de la jornada el tiempo empleado "in itinere"), ni en actividades no relacionadas directamente con las que ejerce la empresa. Todo el personal que cause baja en la empresa estará obligado a devolver todo el vestuario.

Dijous, 10 de juliol de 2014

CAPÍTULO XIII. CONTRATACIÓN.

Artículo 56. Período de Prueba (Nuevas Incorporaciones).

Con independencia de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, las partes establecen, para las nuevas contrataciones e incorporaciones en el centro de trabajo, los siguientes períodos de prueba:

- 15 días para el personal no cualificado.
- 1 mes para el personal administrativos.
- 3 meses para el personal técnico de grado medio y mandos intermedios.
- 6 meses para el personal técnico de grado superior.

Artículo 57. Renovación Contractual Garantizada.

Se establece la renovación garantizada de los contratos de duración determinada si se mantiene el volumen de producción contemplado con el Ayuntamiento de Parets del Vallès, los cuales pasarán a fijos en 1 año.

Artículo 58. Ingresos.

En la selección de personal de nuevo ingreso, y en igualdad de condiciones con otros candidatos, tendrán preferencia aquellos que con anterioridad hayan trabajado en la empresa, valorándose el período de servicios prestados anteriormente.

Artículo 59. Empresas de Trabajo Temporal.

Las modificaciones contractuales pactadas en el presente Convenio, son suficientes para las necesidades productivas y funcionales de la empresa. Por tanto, en el caso que, excepcionalmente, la empresa tenga la necesidad de utilizar la figura de las empresas de trabajo temporal, será necesario el acuerdo previo con la representación social.

Artículo 60. Despidos Individuales.

a) La empresa no utilizará con carácter general para despedir colectivamente, los motivos establecidos en el Artículo. 51.1 del Estatuto de los Trabajadores (BOE nº 122, Ley. 11/1994 de 19 de mayo), sin acuerdo previo con el Comité de Empresa.

b) En el caso de la no existencia de este acuerdo, las partes se someterán a la mediación o en su caso el Arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña.

c) Si el despido esta basado en otra causa y ajena a la conducta del trabajador, la empresa deberá notificar con al menos 30 días de antelación, el contenido de la carta de despido a la representación legal de los trabajadores. La citada carta debe razonar y justificar cuales son las concretas y singulares circunstancias concurrentes que determinan como inexorables la decisión de despedir, así como, deberá señalar en virtud de qué criterio y causas la medida a adoptar, debe ser la de despido y no otras alternativas que excluyan la extinción del contrato de trabajo.

En el caso de incumplimiento de estos requisitos establecidos, tanto en el primer como en el segundo apartado, por parte de la empresa, se determinará la no validez del despido.

Artículo. 61. Jubilación Anticipada y Jubilación Parcial.

A) Jubilación anticipada.

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

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

B) Jubilación parcial.

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

Dijous, 10 de juliol de 2014

Para tener derecho a ello el trabajador deberá acreditar y reunir tales requisitos. Dicha acreditación se efectuará presentando ante la empresa certificado original de vida laboral junto con el escrito del interesado dirigido a la empresa solicitando acogerse a la jubilación anticipada con una antelación de, al menos, tres (3) meses a la fecha prevista.

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

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

Asimismo la empresa deberá celebrar simultáneamente un contrato de trabajo de relevo con un trabajador en situación legal de desempleo o que tuviera concertado con la empresa un contrato de duración determinada (temporal), cumpliendo en todo caso con los requisitos que legalmente se pudieran establecer, con el objeto mínimo de sustituir la jornada dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.

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

CAPÍTULO XIV. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR.

Artículo 62. Plena Igualdad de Trato.

Las partes promulgaran lo establecido la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, por la que se desarrollan medidas sobre la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

Artículo 63. Permiso por Lactancia.

1. Las empleadas que por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. También, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada en media hora, este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen.

2. Si en el momento de su reincorporación del período de maternidad, manifestase su voluntad expresa de no utilizar el derecho que le asiste a una hora de ausencia del trabajo, podrá optar por disfrutar un permiso de diez días naturales a continuación de la baja por maternidad más cinco días hábiles, sin posibilidad de acumulación a los anterior, a disfrutar durante los primeros doce meses de vida del hijo a contar desde la fecha de nacimiento de éste.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen, y siempre que aquél que lo elija haya disfrutado de al menos una parte del permiso por maternidad/paternidad.

Artículo 64. Protección contra la violencia de género.

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

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

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

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

Dijous, 10 de juliol de 2014

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

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

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

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

Artículo 65. Prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo.

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

CAPÍTULO XV. DERECHOS DE INFORMACIÓN.

Artículo 66. Información Regular al Representante de los Trabajadores.

Según lo establecido en la legislación laboral y, en especial, de todos los contratos de trabajo suscritos, así como de sus renovaciones o rescisiones con indicación de los motivos de éstos.

Artículo 67. Derecho de Información (Subcontrataciones).

Completa de todas las subcontrataciones de tareas dentro y fuera de la empresa, con indicación de la actividad concreta, número de trabajadores empleados y condiciones salariales y de trabajo de éstos, siempre y cuando los trabajadores no hayan indicado lo contrario en virtud de los derechos recogidos en la LOPD.

CAPÍTULO XVI. DERECHOS SINDICALES.

Artículo 68. Derechos de Información Sindical, Capacidad y Sigilo Profesional.

Se estará sujeto con lo establecido en el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), de conformidad con lo previsto en sus artículos 64 y 65, y por lo previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS).

La empresa presentará, según lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, a la representación social de los trabajadores aquella documentación que específicamente se reseña en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores. Todo ello respetando lo previsto en la Ley Orgánica de Protección de Datos (LOPD).

Artículo. 69. Crédito horario Representación Social.

Con independencia de lo que dispone el apartado e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, el miembro de la representación social (delegado de personal), la empresa le reconoce un crédito horario mensual, para atender las obligaciones derivadas de su cargo, con independencia del número de trabajadores que en cada momento estén en plantilla, consistente en lo que se menciona a continuación:

- Delegado de personal: 18 horas mensuales.

Estas horas son acumulables anualmente.

El disfrute del mencionado crédito horario está condicionado al preaviso con un mínimo de 24 horas de antelación por escrito.

Dijous, 10 de juliol de 2014

CAPÍTULO XVII. REGULACIÓN. E INTERMEDIACIÓN EN CONFLICTOS.

Artículo 70. Comisión Paritaria - Intervención en Conflictos.

Se constituirá una Comisión Paritaria para la interpretación del presente Convenio, que podrá ser convocada por cualquiera de las partes.

Dicha Comisión estará compuesta por un miembro en representación de la Empresa y un miembro en representación de los Trabajadores.

La comisión paritaria tendrá las competencias que se determinan en el presente Convenio colectivo, en especial, la vigilancia e interpretación. Asimismo, dispondrá siempre que se requiera la información pertinente en cuanto a los puestos de trabajo y el desarrollo de los mismos así como cualquier otro tipo de información que sea imprescindible.

Esta comisión se reunirá a instancia de parte, y dicha reunión habrá de celebrarse dentro de los 10 días siguientes a la convocatoria.

Artículo 71. Mediación en Conflictos.

Ambas partes se comprometen a someter a la Comisión Paritaria las cuestiones de su competencia y en caso de desacuerdo, deberá acudir, con la cuestión allí planteada y siendo obligatoria la instancia a Organismos de resolución extrajudicial de conflictos. En concreto y en primera instancia, las partes se someterán al Tribunal Laboral de Cataluña (TLC).

De conformidad a lo establecido en los artículos 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 periodo 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 XVIII. MEDIOAMBIENTE.

Artículo 72. Colaboración con el Desarrollo Sostenible y la Protección del Medio Ambiente -Agenda XXI.

Fruto de los Acuerdos establecidos entre las Representaciones del Ayuntamiento de Parets del Vallès, la empresa URBASER, S.A. y los Trabajadores del Servicio de Limpieza y Recogida de Residuos -RSU-, y por lo manifestado en el Prólogo del presente Convenio colectivo, las partes, se comprometen a crear una Comisión, formada por las citadas representaciones, al objeto de colaborar en cuantas acciones y proyectos se contemplen y se activen en el Municipio, que vayan orientadas al buen desarrollo de la protección medioambiental.

En concreto, y aprovechando las acciones y campañas que el Ayuntamiento de Parets del Vallès está realizando a través del Equipo de Gobierno y el Área del MediAmbient, los trabajadores de la contrata de Urbaser, que realizan la recogida de RSU y limpieza, se comprometen a colaborar y a fomentar, en su gestión diaria, cuantas acciones sean necesarias, para trasladar a los ciudadanos del Municipio la concienciación sobre los modos y formas de actuar de la mejor forma ante los residuos urbanos.

Por ello, la Comisión que se forme, potenciará los Planes de Formación y los canales de información necesarios y precisos, para que se lleven a buen término todas aquellas actuaciones que impliquen mejorar la educación y hábitos de los Ciudadanos de Parets del Vallès, en todas aquellas tareas relacionadas con la sostenibilidad, el medioambiente y la calidad de vida en las zonas urbanas.

Butlletí Oficial de la Provincia de Barcelona

Dijous, 10 de juliol de 2014

ANEXO. TABLAS SALARIALES 2012, 2013, 2014 Y 2015 - DEFINITIVAS.

A) OPERARIOS.

PUESTOS DE TRABAJO	Salario Base Artículo 13	Plus penoso Artículo 16	Plus nocturno Artículo 17	Plus actividad Artículo 19	Plus Distancia Artículo 26	Plus Cons. Vest. Artículo 27	TOTAL MES (EUR)	P. Terminación Artículo 20	TOTAL ANUAL (EUR)
LIMPIEZA VIARIA:									
Conductor día	814,26	203,57	0,00	718,25	128,17	83,77	1.948,02	0,00	31.168,31
Maquinista	807,59	201,90	0,00	563,27	128,17	57,52	1.758,45	0,00	28.135,20
Peón especializado	804,27	201,70	0,00	503,68	128,17	44,37	1.681,56	0,00	26.904,96
Peón limpieza	800,94	200,23	0,00	444,08	128,17	31,24	1.604,67	0,00	25.674,72
RECOGIDA RESIDUOS URBANOS:									
Conductor RSU DIA	814,25	203,57	0,00	718,25	128,17	83,77	1.948,01	168,61	31.168,09
Conductor RSU NOCHE	814,25	203,57	203,57	718,25	128,17	83,77	2.151,58	337,22	38.471,80
Peón RSU DIA	800,94	200,23	0,00	444,09	128,17	31,25	1.604,68	112,42	25.674,90
Peón RSU NOCHE	800,94	200,23	200,23	444,09	128,17	31,25	1.804,91	224,83	31.576,60

B) MANDOS INTERMEDIOS.

PUESTOS DE TRABAJO	Salario base Artículo 13	Plus penoso Artículo 16	Plus nocturno Artículo 17	Plus actividad Artículo 19	Plus Distancia Artículo 26	Plus Cons.Vest Artículo 27	Comp. Personal Artículo 15	TOTAL MES (EUR)	TOTAL ANUAL (EUR)
Encargado centro	815,19	203,80	203,80	774,54	158,74	105,83	158,34	2.420,23	38.723,68
Capataz	812,65	203,17	203,17	652,37	126,92	84,61	281,82	2.364,70	37.835,20

C) PERSONAL ADMINISTRATIVO.

PUESTOS DE TRABAJO	Salario base Artículo 13	Plus penoso Artículo 16	Plus nocturno Artículo 17	Plus actividad Artículo 19	Plus Distancia Artículo 26	Plus Cons. Vest Artículo 27	Comp. Personal Artículo 15	TOTAL MES (EUR)	TOTAL ANUAL (EUR)
Oficial 2ª administrativo	722,56	0,00	0,00	212,35	125,16	83,44	226,09	1.369,60	21.913,60
Auxiliar Administrativo	679,79	0,00	0,00	197,36	125,16	83,44	152,66	1.238,41	19.814,56

Dijous, 10 de juliol de 2014

OTROS ASPECTOS SALARIALES.

Artículo 18. Plus Sopla-hojas: 2,00 EUR por jornada.

Artículo 21. Plus Festivo.

Conductor RSU NOCHE: 112,11 EUR.

Peón RSU NOCHE: 103,30 EUR.

Artículo 22. Fiesta Mayor: 100EUR/trabajador.

Artículo 23. Horas Extras.

Conductor RSU noche: 16,46 EUR.

Peón RSU noche: 14,97 EUR.

Conductor día / RSU día: 16,46 EUR.

Maquinista: 15,72 EUR.

Peón especialista: 13,86 EUR.

Peón limpieza / RSU día: 12,00 EUR.

MEJORAS SOCIALES.

Artículo 49. Ayuda por hijo discapacitado: 100,36EUR/mes.

Artículo 50. Cobertura póliza de seguro accidente.

Muerte (accidente trabajo): 20.000 EUR.

Invalidez (accidente trabajo): 20.000 EUR.

Artículo 51. Premio Jubilación.

64 años o más: 219,27EUR/año trabajado.

63 años: 231,29EUR/año trabajado.

62 años: 243,31EUR/año trabajado.

61 años: 255,33EUR/año trabajado.

60 años: 267,35EUR/año trabajado.

Artículo 53. Fondo Social: 4.300 EUR.

Barcelona, 21 de maig de 2014

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès