

Dilluns, 14 de juliol de 2014

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

*RESOLUCIÓ de 27 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 recollida de residus sòlids urbans i neteja viària del municipi del Prat de Llobregat) per als anys 2013-2015 (codi de conveni núm. 08012891012004)*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa URBASER, SA (Serveis de recollida de residus sòlids urbans i neteja viària del municipi de El Prat de Llobregat) subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 13 de setembre 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 recollida de residus sòlids urbans i neteja viària del municipi de El Prat de Llobregat) per als anys 2013-2015 (codi de conveni núm. 08012891012004).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, S.A. (SERVICIOS DE RECOGIDA DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS Y LIMPIEZA VIARIA DEL MUNICIPIO DEL PRAT DE LLOBREGAT) PARA EL PERIODO 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, S.A. y la representación legal de los trabajadores a través del Comité de Empresa.

Las partes firmantes de éste 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. DISPOSICIONES GENERALES.****Artículo 1. Ámbito de aplicación.**

El presente Convenio colectivo será de aplicación a todo el personal de la empresa URBASER, S.A., que preste sus servicios en la concesión regulada por el Contrato y Pliego de Condiciones por el que se regula la adjudicación de los servicios de la recogida de los Residuos Sólidos Urbanos (en adelante "RSU") y de la Limpieza Pública Viaria (en adelante "LPV") del Municipio del Prat del Llobregat.

**Artículo 2. Ámbito personal.**

El presente Convenio, será de aplicación a todos/as los/as trabajadores/ras adscritos bajo cualquiera de los epígrafes contractuales laborales que tengan suscritos y que se encuentren bajo los criterios de regulación del Contrato de Adjudicación en el centro de trabajo de la empresa Urbaser, S.A., y en el ámbito de aplicación que se cita en el artículo precedente.

**Artículo 3. Ámbito temporal.**

El presente Convenio, con independencia del día de su firma, tendrá una vigencia y eficacia tanto en los aspectos normativos como obligacionales desde el día 1 de enero de 2.013 hasta el día 31 de diciembre de 2.015, con expresa

Dilluns, 14 de juliol de 2014

---

excepción de aquellas cuestiones normativas y económicas que, específicamente, se hayan acordado y que, sus efectos, sean distintos del período de vigencia citado.

#### Artículo 4. Denuncia y prórroga.

El presente Convenio se entenderá prorrogado, por tácita reconducción, de no formularse por cualesquiera de las partes que lo han negociado denuncia de rescisión con un mes de antelación a la fecha de su expiración.

Ambas partes acuerdan adherirse al "Acuerdo para el soporte y acompañamiento a los procesos de negociación colectiva en ultraactividad", firmado en el Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña en fecha 18 de junio de 2013.

#### Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones establecidas del presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente. Asimismo en lo referente a salarios, en general, que se encuentren establecidos, serán considerados en cómputo anual, sin que quepa la aplicación de una normativa aislada sobre condiciones anteriores.

En el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase algunos de sus artículos, parcial o totalmente, tendrá eficacia el resto del Convenio en vigor a excepción de las cláusulas declaradas nulas. No obstante, las partes vendrán obligadas, a través de la Comisión Paritaria establecida al efecto a efectuar las reuniones necesarias con el objeto de solventar lo dictaminado por la citada jurisdicción.

#### Artículo 6. Prelación de normas y derecho supletorio.

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

Con carácter supletorio, en lo no previsto en el presente Convenio, será de aplicación el Estatuto de los trabajadores y el Convenio colectivo del Sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, como también todas aquellas disposiciones de carácter general que se encuentren relacionadas en la Legislación laboral vigente.

#### Artículo 7. Garantías individuales.

Se respetará, a título individual, los complementos "ad personam" y aquellas condiciones y situaciones personales que, en su conjunto, sean desde el punto de vista de la percepción salarial más beneficiosa que las fijadas en el presente Convenio. Éstas se mantendrán, si las hubiere, con aplicación en todo caso, según lo previsto en el artículo octavo (8º).

#### Artículo 8. Absorción y compensación.

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

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, Convenio colectivo o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando consideradas globalmente las nuevas retribuciones en computo anual superen las aquí pactadas. En caso contrario serán compensadas o absorbidas por estas últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones en que queden pactadas.

#### Artículo 9. 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.

Dilluns, 14 de juliol de 2014

---

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 2 (dos) representantes de la empresa y 2 (dos) 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 del Comité de Empresa 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.

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.

5. 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 09 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.

6. 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 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.

Dilluns, 14 de juliol de 2014

Artículo 10. Género neutro texto articulado.

En el redactado del presente texto, 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 y extensiva.

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 11. Organización y dirección.

Será de estricta aplicación el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, de modo que antes de proceder a cualquier modificación de las condiciones de trabajo que deben considerarse como sustancial, (sistema de métodos y tiempo, turnos, horario, cambio de puesto de trabajo) se produzca de acuerdo entre la Empresa y el Comité de Empresa, tanto si afecta a un colectivo de trabajadores o a un solo trabajador y sin repercusión en el resto de la plantilla y con especial atención a los siguientes apartados:

A) Control por parte de los representantes de los trabajadores del incremento y evolución del trabajo, a fin de reestructurar los distritos de una manera más justa.

B) Los camiones adscritos al servicio de RSU y LPV no podrán ser utilizados fuera del perímetro del municipio del Prat.

C) Al personal afectado por el Texto, se le revisará, a petición de los representantes de los trabajadores, cada vez que sea necesario el material de trabajo.

D) La empresa entregará, semanalmente, a los representantes de los trabajadores, los partes de averías realizados por los conductores y éstos deberán estar firmados.

Si debido a motivos de organización o cualquier otra causa, implicase la reducción de personal, la empresa recolocará el excedente de los trabajadores que pudieran estar afectados dentro de la contrata del Prat, respetando todos los derechos de los trabajadores.

Artículo 12. Productividad y sistemas de trabajo.

La productividad es un bien constitucionalmente protegido, cuya mejora constituye un deber básico de los trabajadores, debiendo colaborar los representantes legales de éstos con la Dirección de la empresa en orden a conseguir su incremento.

Artículo 13. Averías o falta de vehículos.

Cuando un vehículo se encuentre averiado, el trabajador o conductor, pondrá el hecho en conocimiento del encargado, el cual solicitará inmediatamente un vehículo de recambio.

Cuando esto no sea posible y la avería sea tal que inmovilice el vehículo de forma permanente y ésta no hubiera sido causada por negligencia, se pagará al Equipo del camión averiado el tiempo que exceda de la jornada de trabajo como horas extraordinarias al precio que figura en las tablas anexas.

Artículo 14. Dotación de vehículos.

No se autorizará la salida de ningún vehículo del parque que pudiera poner en peligro la integridad física de los trabajadores y de los viandantes. Los vehículos, irán provistos de los accesorios necesarios de protección de sujeción de los operarios así como de su correspondiente botiquín de asistencia primaria completamente equipado.

Artículo 15. Discreción profesional.

Los trabajadores están obligados a mantener la confidencialidad relativa a las informaciones de la explotación y de la gestión de la empresa, como asimismo la Empresa cuidará la información que tenga a su disposición de los trabajadores. En todo caso se estará con lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de carácter personal (LOPD).

Dilluns, 14 de juliol de 2014

---

### Artículo 16. Ingresos del personal. Principios básicos.

Sin perjuicio de lo que se establece en los artículos siguientes, para la cobertura de los puestos de trabajo por cualquier causa o por ampliación de los servicios diseñadas por el Contrato de Adjudicación, al personal ajeno a la empresa se considerarán cuantas circunstancias puedan determinar la mayor y más justa contratación mediante los programas de empleo. Asimismo, se respetará lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, sobre la igualdad efectiva entre las mujeres y los hombres, siendo este un principio fundamental por el que se regirán las directrices de la empresa en el centro de trabajo y, en especial, por la no discriminación. No obstante, se estará con lo previsto en materia de ingresos según lo previsto en el presente Convenio cuando se trate de cubrir vacantes por cualquiera de las causas que se produzca en su momento.

### Artículo 17. Vacantes.

Si en la plantilla de personal se produce alguna vacante, ésta será cubierta, preferentemente, y, en primera instancia, mediante el sistema de promoción interna que se establezca entre las representaciones de la empresa y de los trabajadores, a través del sistema de promoción que se dirá. Los candidatos, deberán reunir los conocimientos y características precisas a juicio de la Dirección de la Empresa y con la intervención del Comité de Empresa. Después, los candidatos, deberán superar las pruebas: médicas laborales, teóricas y prácticas que sean establecidas según la vacante del puesto de trabajo que se produzca, respetando en todo caso la no discriminación de trato.

### Artículo 18. Procedimiento vacantes.

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

Se informará al Comité de Empresa de las incorporaciones existentes en el centro de trabajo de personal adscrito a los puestos de trabajo mencionados en el párrafo anterior.

### Artículo 19. Adecuación modificación servicios por indicación del Ayuntamiento.

Cuando el órgano de contratación modifique por razón del interés público elementos que integren la concesión, siempre que sean debidos a nuevas necesidades o a causas imprevistas, con la oportuna justificación en el expediente, la Empresa deberá reunirse con los Representantes de los Trabajadores para estudiar su implantación.

## CAPÍTULO III. CÓDIGO DE CONDUCTA - BUENAS PRÁCTICAS.

### Artículo 20. Regulación faltas/sanciones.

En caso de que puedan surgir situaciones anómalas en el ámbito de las relaciones laborales con los trabajadores del centro, se estará en lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en lo establecido en el Convenio General del Sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.

### Artículo 21. Código de Conducta.

La Empresa dará notificación escrita al Comité de Empresa de las sanciones que imponga a cualquier trabajador. La notificación al Comité será simultánea a la del trabajador, de manera que ninguna sanción será válida sin el "enterado" (que no supone la conformidad ni corresponsabilidad del Comité en los casos de faltas graves o muy graves).

Con el fin de que pueda personarse en el mismo, la Empresa dará notificación escrita al Comité de Empresa, la apertura de todo expediente contradictorio y/o informativo que se instruya, en averiguación de hechos que pudieran ser constitutivos de faltas graves o muy graves, cometidos por trabajadores que tengan la condición de miembros del Comité de Empresa, o afiliados a alguna central sindical. La presente condición será preceptiva, también, a toda la plantilla en general.

#### A) Prescripción de las faltas:

Las faltas leves prescribirán a los 10 días.

Dilluns, 14 de juliol de 2014

---

Las faltas graves a los 20 días.

Las muy graves a los 60 días contados a partir de la fecha de su conocimiento. En todo caso, a los 6 meses de haberse cometido. A efectos de antecedentes, las faltas leves se cancelarán a los 30 días, las graves a los 90 días y las muy graves a los 6 meses.

B) Derecho de los trabajadores:

En los supuestos del apartado anterior, cuando el trabajador que esté afectado por un expediente disciplinario (informativo y/o contradictorio), tendrá derecho a presentar un pliego de descargos ante la Dirección de la Empresa en el plazo máximo de cinco (5) días naturales a partir del siguiente día hábil de la recepción por parte de éste del pliego de cargos formulado por la empresa.

Artículo 22. Regulación buenas prácticas.

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

El plan de acción previsto, tiene que resolver aquellas situaciones que, por insignificantes que pudieran ser, con el buen hacer de los trabajadores del centro, se realice una actuación responsable en la maniobra en la recogida de residuos (ejemplo: reducción de ruidos durante la noche, etc.), que pueda evitar situaciones molestas que y permita el descanso nocturno de los vecinos del municipio.

Como referencia inicial de buenas prácticas a aplicar, y a tenor de la actividad profesional sobre el desarrollo sostenible que se realiza, se reseña a continuación una serie de acciones que son muy útiles y sencillas, contribuyendo de esta manera, entre todos los objetivos, al bienestar social:

- Respeto y diligencia en la conducción de los vehículos que se utilizan en el desarrollo de las tareas asignadas, será preciso efectuar las comprobaciones oportunas antes y después de los recorridos, informando a través de los partes de incidencias a los responsables que, los camiones, etc., se encuentren en perfecto estado de limpieza y de funcionamiento.
- Se revisarán los niveles de aceite, engrase, niveles de presión de los neumáticos, elementos de seguridad visual, sistemas de iluminación.
- Se evitará siempre las aceleraciones innecesarias.
- Reducción del ruido en las maniobras de la carga y descarga de los residuos.
- Se conducirá a la velocidad adecuada en la vía urbana utilizada con respeto a las señalizaciones verticales y/o horizontales.
- Se utilizarán las luces de emergencia siendo estas visibles y en funcionamiento cuando se estén realizando las tareas asignadas.
- Respecto al trato con los Usuarios del municipio, se estará a sus necesidades siempre y cuando estas se encuentren dentro del nivel de cortesía necesaria.
- Se recogerán con respeto las posibles manifestaciones o críticas de los ciudadanos al objeto de trasladarlas a los responsables del servicio y solventar sus quejas.
- Con independencia de la actitud, adecuada o inadecuada, en ningún momento se actuará de forma indecorosa o se faltará al respeto a los usuarios. Las posibles quejas de éstos, se trasladará inmediatamente al responsable de la empresa. En estos casos, se intentará aportar testigos que puedan reafirmar lo sucedido.
- Respeto y motivación en ser promotores y educadores del medioambiente, es una tarea que debe ser necesaria en el día a día de los trabajadores en cuanto a nuestra responsabilidad. Nuestro trabajo es del todo importante para que aprovechemos nuestra gestión profesional en la vía urbana para trasladar a los usuarios las buenas prácticas al objeto



Dilluns, 14 de juliol de 2014

---

de que colaboren en una gestió de reciclatge y ambiental de los residuos que generan y contribuya a una mejor adecuaci3n sostenible del municipio.

El presente protocolo queda abierto para cuantas cuestiones interese a las representaciones incorporar otras medidas de inter3s al objeto de mejorar su contenido y sirva de referente.

Artículo 23. Gestió de los veh3culos y maquinaria.

El mantenimiento t3cnico de los veh3culos corresponderá al personal mecánico de taller, aunque a los conductores les corresponderá comprobar, al inicio y al final del servicio que tengan predeterminado los niveles en general, (l3quido de frenos, agua, aceite, revisi3n lámparas, etc.) así como de sus pertenencias personales como de los posibles residuos que pudieran generar durante el servicio en el interior de la cabina. Asimismo, deberán comunicar mediante los partes de incidencias emitidos al efecto en el supuesto de detectar alguna anomalía de su estado, haciendo entrega al responsable del servicio una vez finalizado el servicio los partes de incidencia firmados.

Artículo 24. Obligaciones de los conductores de cualquier tipo de veh3culo.

Realizar correctamente los itinerarios fijados.

Comunicar a la empresa antes del plazo de 24 horas las denuncias de circulaci3n o cualquier otra que sean impuestas por la autoridad competente, comunicando igualmente los accidentes tanto corporales como a veh3culos, fachadas, áboles, etc. aunque tengan apariencia de leves.

En caso de no cumplimiento de estas obligaciones por parte del conductor será considerado como falta leve y la reincidencia como falta grave o muy grave. En este supuesto, será de aplicaci3n lo establecido en los artículos 20 y 21 del presente Convenio, así como en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio general del Sector.

Artículo 25. Retirada de carn3 de conducir.

En el supuesto de que a un conductor realizando un cometido con un veh3culo propiedad de la empresa y cumpliendo las funciones que le hayan sido encomendadas dentro de su jornada laboral le fuera retirado el carn3 de conducir, quedará sometido a la siguiente regulaci3n:

Si fuera la primera ocasi3n, la Empresa deberá acoplar al trabajador a otro puesto de trabajo, conservando sus retribuciones que venía percibiendo durante un periodo de un (1) ańo natural como máximo, a contar del día siguiente de la fecha de la retirada del permiso de conducci3n fuera por la DGT o por la jurisdicci3n competente.

Si al trabajador se le retirara el carn3 de conducir por segunda ocasi3n, la empresa deberá acoplar al trabajador a otro puesto de trabajo, conservando sus retribuciones que venía percibiendo durante un periodo de seis (6) meses como máximo, a contar del día siguiente de la fecha de la retirada del permiso de conducci3n fuera por la DGT o por la jurisdicci3n competente.

No procederá tales garantías previstas en los apartados 1) y 2), cuando al trabajador le sea retirado el carn3 de conducir por causas de embriaguez, toxicomanía y por conducir de forma negligencia con grado de imprudencia temeraria.

En el supuesto caso de que al trabajador le fuera retirado el carn3 de conducir en una primera ocasi3n conduciendo éste un veh3culo particular y fuera de la jornada laboral estuviera o no realizando trabajos por cuenta propia o ajena, la empresa deberá acoplar al trabajador a otro puesto de trabajo, conservando sus retribuciones que venía percibiendo durante un periodo de seis (6) meses como máximo, a contar del día siguiente de la fecha de la retirada del permiso de conducci3n fuera por la DGT o por la jurisdicci3n competente. No procederá tales garantías previstas reseñadas en el presente punto, cuando al trabajador le sea retirado el carn3 de conducir por causas de embriaguez, toxicomanía y por conducir de forma negligencia con grado de imprudencia temeraria.

A petici3n de la Empresa, los trabajadores vendrán obligados a entregar, para su compulsu, el carn3 de conducir a los efectos de comprobar su vigencia. Asimismo, el trabajador dará su conformidad por escrito para que la empresa pueda acceder, en presencia de éste y de un representante legal de los trabajadores, a la base de datos de la Direcci3n General de Tráfico para comprobar los puntos.

Dilluns, 14 de juliol de 2014

Si por cualquier circunstancia al trabajador le retiran el carné de conducir y éste no lo comunica a la empresa antes de empezar el servicio, la empresa no está obligada a garantizar lo reseñado en los apartados A) y B) del presente artículo. Por lo que, el trabajador deberá atenerse con lo que disponga la normativa laboral vigente.

## CAPÍTULO IV. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

### Artículo 26. Grupos Profesionales y Puestos de Trabajo:

Las descripciones de Grupos Profesionales y Puestos de Trabajo dimanar 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 Técnicos y Administrativos.

Puesto de Trabajo: Jefe de Servicio.  
Puesto de Trabajo: Técnico de producción.  
Puesto de Trabajo: Ayudante Técnico de Producción.  
Puesto de Trabajo: Inspector/a.  
Puesto de Trabajo: Oficial 1ª Administrativo/va.  
Puesto de Trabajo: Oficial 2ª Administrativo/va.  
Puesto de Trabajo: Auxiliar Administrativo/a.

##### (B) Grupo Profesional Mandos Intermedios.

Puesto de Trabajo: Encargado/a RSU.  
Puesto de Trabajo: Encargado/a de Limpieza.

##### (C1) Grupo Profesional Personal Operativo (Conductores).

Puesto de Trabajo: Conductor/a Recogida.  
Puesto de Trabajo: Conductor/a Limpieza.

##### (C2) Grupo Profesional Personal Operativo (Peones).

Puesto de Trabajo: Peón Recogida.  
Puesto de Trabajo: Peón Limpieza Vía.  
Puesto de Trabajo: Peón Especialista-Conductor.

##### (C3) Grupo Profesional Personal Operativo Taller.

Puesto de Trabajo: Jefe/a de Taller.  
Puesto de Trabajo: Oficial 1ª Mecánico.  
Puesto de Trabajo: Oficial 2ª Mecánico.



Dilluns, 14 de juliol de 2014

---

Descripción de Grupos Profesionales y Puestos de Trabajo:

(A) Personal Técnico y Administrativo.

El sistema de clasificación profesional del presente grupo recoge los siguientes puestos de trabajo:

Jefe de Servicio.

Con los conocimientos necesarios para dirigir, si fuera necesario, equipos de trabajo como asumir la responsabilidad de la organización de coordinar las funciones técnicas del servicio que tiene asignado. Distribuirá las tareas de su personal de apoyo a través de los mandos intermedios (encargados del servicio de día/noche). Será responsable de la cuenta de explotación del contrato y mantendrá sigilo profesional. Tendrá las cualidades necesarias y el conocimiento de las actividades del servicio y dotes de mando suficientes para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos del servicio.

Además, será responsable del control y puesta en práctica de cuantas disposiciones legales se encuentren establecidas con la prevención de los riesgos laborales potenciando entre la plantilla el respeto a la utilización de los medios de protección que la empresa ponga al alcance de las trabajadoras y trabajadores. Asimismo, coordinará los aspectos de la gestión administrativa del servicio, así como, cuantas tareas sean inherentes al puesto, colaborando y asistiendo a las reuniones que se realicen en el Ayuntamiento del Prat.

Técnico de Producción.

Con los conocimientos y titulación necesaria para dirigir, si fuera necesario, equipos de trabajo como asumir la responsabilidad de coordinar las funciones técnicas del servicio que tiene asignado. Distribuirá las tareas de su personal de apoyo a través de los colaboradores más directos y que pudieran estar a su cargo.

Colaborará con el Jefe de Servicio en aquellas cuestiones que contemplen acciones medioambientales, procesos de calidad, de análisis de zonas y al seguimiento de los programas específicos de inspecciones dirigidas a determinar la eficacia de los servicios y las propuestas de mejora. Su gestión corresponderá y la elaboración de los registros electrónicos que se determinen para formular los sistemas integrados al objeto de proponer actividades que redunden en la mejora continua del servicio para que se mejore la gestión y la productividad de la plantilla. Colaborará en la cuenta de explotación del contrato y mantendrá sigilo profesional. Además, será responsable del control y puesta en práctica de cuantas disposiciones en materia de nuevos trazados y servicios.

Por otro lado, colaborará en la información legal que se encuentren establecidas en 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 las trabajadoras y trabajadores. Asimismo, coordinará los aspectos de la gestión técnica y administrativa del servicio, así como, cuantas tareas sean inherentes al puesto de técnico colaborando y asistiendo a las reuniones que se realicen en el Ayuntamiento del Prat.

Ayudante Técnico de Producción.

Con los conocimientos y titulación necesaria para dirigir, si fuera necesario, equipos de trabajo como asumir la responsabilidad de coordinar las funciones técnicas del servicio que tiene asignado. Distribuirá las tareas de su personal de apoyo a través de los colaboradores más directos y estuvieran a su cargo.

Colaborará con el Técnico de Producción en aquellas cuestiones que contemplen acciones medioambientales, procesos de calidad, de análisis de zonas y al seguimiento de los programas específicos de inspecciones dirigidas a determinar la eficacia de los servicios y las propuestas de mejora. Su gestión corresponderá y la elaboración de los registros electrónicos que se determinen para formular los sistemas integrados al objeto de proponer actividades que redunden en la mejora continua del servicio para que se mejore la gestión y la productividad de la plantilla y colaborará en la puesta en práctica de cuantas disposiciones en materia de nuevos trazados y servicios. Por otro lado, colaborará en la información legal que se encuentren establecidas en 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 las trabajadoras y trabajadores y en cuantas tareas sean inherentes al puesto de ayudante técnico del área de producción.

Dilluns, 14 de juliol de 2014

---

Inspector/a.

Con los conocimientos y titulación necesaria para dirigir, si fuera necesario, equipos de trabajo como asumir la responsabilidad de coordinar las funciones técnicas del servicio que tiene asignado. Distribuirá las tareas de su personal de apoyo a través de los colaboradores más directos y estuvieran a su cargo.

Colaborará con el Delegado y Jefe de Servicio en aquellas cuestiones que contemplen acciones medioambientales, procesos de calidad, de análisis de zonas y circuitos para que se mejore la gestión y la productividad de la plantilla. Colaborará en la cuenta de explotación del contrato y mantendrá sigilo profesional. Realizará el seguimiento de los programas específicos de inspecciones dirigidas a determinar la eficacia de los servicios y las propuestas de mejora. Su gestión corresponderá y la elaboración de los registros electrónicos que se determinen para formular los sistemas integrados al objeto de proponer actividades que redunden en la mejora continua del servicio para que se mejore la gestión y la productividad de la plantilla. Además, será responsable del control y puesta en práctica establecidos en 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 las trabajadoras y trabajadores.

Oficial 1ª Administrativo/a.

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

Oficial 2ª Administrativo/a.

Será el empleado que dedica su actividad a operaciones administrativas de control de gestión, contabilidad, administración de personal y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo del área administrativa. Su dependencia jerárquica y funcional está bajo la responsabilidad del Oficial 1ª administrativo/a. Deberá atender y respetar las normas sobre la seguridad y prevención de los riesgos y salud laboral de conformidad con lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y utilizará los equipos de protección de seguridad que la empresa ponga a su disposición.

Auxiliar Administrativo/a.

Bajo la dependencia jerárquica y funcional del Oficial 2ª administrativo/a. Será el empleado que dedica su actividad a operaciones administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo del área administrativa. Deberá atender y respetar las normas sobre la seguridad y prevención de los riesgos y salud laboral de conformidad con lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y utilizará los equipos de protección de seguridad que la empresa ponga a su disposición.

(B) Mandos Intermedios.

El sistema de clasificación profesional del presente grupo recoge los siguientes puestos de trabajo:

Encargado RSU:

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 del servicio de recogida de residuos sólidos urbanos en el turno de noche.

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 del área RSU del turno de noche, 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

Dilluns, 14 de juliol de 2014

---

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.

Todo ello, velando por la buena imagen de la empresa y de sus trabajadores antes los ciudadanos y el Ayuntamiento del Prat.

Encargado LPV.

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 del servicio de limpieza viaria en el turno de día.

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 del área de LV del turno de noche, 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.

Todo ello, velando por la buena imagen de la empresa y de sus trabajadores antes los ciudadanos y el Ayuntamiento del Prat.

(C1). Personal operativo (Conductores).

El sistema de clasificación profesional del presente grupo recoge los siguientes puestos de trabajo:

Conductor recogida.

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 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.

Dilluns, 14 de juliol de 2014

---

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:

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.

(C2) Personal operativo (Peones).

El sistema de clasificación profesional del presente grupo recoge los siguientes puestos de trabajo:

Peón recogida.

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 en el turno de noche.

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.

Peón limpieza viaria:

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.

Peón especialista-conductor.

Dedicado a determinadas funciones, que pese a que no constituyen un oficio, exigen una cierta práctica y especialidad.

El dedicado a las funciones concretas y determinadas de la limpieza, riego y recogida de basuras que, sin constituir un oficio, exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad, pudiendo conducir vehículos ligeros a motor.

Dilluns, 14 de juliol de 2014

---

Será responsable de hacer 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.

Se responsabilizarán 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.

(C3) Personal operativo taller.

El sistema de clasificación profesional del presente grupo recoge los siguientes puestos de trabajo:

Jefe de taller.

A las órdenes del jefe de servicio tiene a su cargo el personal operativo (el personal en general de taller de reparaciones), cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Posee conocimientos completos de los oficios de las actividades de las especialidades (mecánica, electricidad, neumática, hidráulica, etc.) 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 prestado en taller, dando traslado a los trabajadores de los partes e instrucciones oportunas del trabajo a desarrollar 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.

Todo ello, velando por la buena imagen de la empresa y de sus trabajadores antes los ciudadanos y el Ayuntamiento del Prat.

Oficial 1ª mecánico.

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

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

Oficial 2ª mecánico.

A las órdenes del Jefe de taller o del 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.

Dilluns, 14 de juliol de 2014

Colaborará y velará por la seguridad y prevención sobre la salud laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley de Prevención de riesgos laborales.

Artículo 27. Trabajos de superior e inferior Puesto de Trabajo.

A) Por necesidades del servicio y a petición de la empresa, los trabajadores fijos adscritos al presente Convenio, que dispongan del permiso de conducir correspondiente y estén capacitados para el desempeño de tareas profesionales englobadas en un puesto de trabajo superior al que ostenten, podrán realizar trabajos que puedan resultar de un puesto de trabajo superior al que tuvieran reconocido, en los siguientes supuestos:

1. Por ausencias temporales de sus productores, originadas por accidentes, enfermedad, licencias, vacaciones, excedencias, reducción de jornada y situaciones semejantes y cargas de trabajo superiores a las ordinarias no previstas.

2. El desempeño de las funciones correspondientes a un puesto de trabajo superior se realizará de forma rotativa entre los posibles trabajadores afectados, siempre que para el citado puesto a cubrir no se requieran unos conocimientos o aprendizaje especial.

El personal afectado tendrá derecho a percibir la retribución correspondiente a los trabajos que realmente desempeñe abonados en concepto de complemento de puesto de trabajo en la cuantía que corresponda siendo el pago de la precitada diferencia por el tiempo efectivamente trabajado.

3. En caso de que un trabajador esté desempeñando funciones de puesto de trabajo superior y coincidan dichas funciones con su periodo de reducción de jornada, se le abonará el periodo de reducción con el complemento de puesto de trabajo por encontrarse realizando tareas de superior puesto de trabajo. El pago efectivo de la diferencia del citado complemento de puesto de trabajo dado en el periodo de reducción jornada se regularizará en la nómina del mes de diciembre del año natural.

B) En el caso de producirse las precitadas situaciones, se retribuirá con un plus no consolidable denominado "Diferencias Puesto de Trabajo", por el período de duración de la sustitución y no dará derecho alguno en consolidar el puesto.

Las citadas sustituciones se efectuarán entre los distintos trabajadores de un puesto de trabajo inferior que estén capacitados para desempeñar el trabajo del puesto de trabajo superior. Para ello la Empresa se compromete a formar a los trabajadores que tengan el carné de conducir correspondiente y que sean de un puesto de trabajo inmediatamente inferior.

La empresa deberá tener en cuenta al personal de mayor antigüedad o idoneidad, a la hora de asignar los vehículos más modernos siempre y cuando se demuestre la capacitación profesional correspondiente. En estos supuestos y por razones obvias la empresa deberá formar a los trabajadores antes de iniciar los servicios que, para éstos, sean de nueva actividad profesional.

### CAPÍTULO V. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.

Artículo 28. Contratación y estabilidad en el empleo.

Primero: Contratación.

- Contratación por sustituciones (interinos):

Con motivo de las sustituciones del personal de las diferentes secciones, motivadas por permisos, vacaciones, bajas de enfermedad, accidente, sanciones, etc. la empresa utilizará la modalidad de contratación prevista en el Artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, en el apartado de sustitución de trabajadores con reserva de puesto de trabajo.

Cuando un trabajador sustituido causara baja definitiva en la empresa por cualquier circunstancia (Reconocimiento de Invalidez Permanente en cualquier grado que no permita la reincorporación, baja voluntaria, despido, fin de excedencia sin reincorporación, etc.), si se le estaba sustituyendo por otro trabajador con contrato laboral, este último causará baja en la empresa de forma simultánea por la finalización de la causa por la cual fue contratado. No obstante, se le tendrá en consideración para nuevas contrataciones que fueren necesarias en el tiempo.



Dilluns, 14 de juliol de 2014

En el supuesto de contrataciones para la cobertura de vacantes de trabajadores jubilados parcialmente), se aplicará lo establecido en el acta de Comisión Paritaria de fecha 24 de enero del 2007, que establece lo siguiente:

Primero - En caso de solicitud de jubilación parcial de cualquier trabajador o trabajadora afectado por el presente Convenio, y siempre y cuando éstos trabajadores cumplan los requisitos legales, la empresa procederá a la contratación de un trabajador o trabajadora atendiendo a lo establecido en la legislación vigente.

Segundo - El trabajador o trabajadora (Relevista) que haya sido contratado para cubrir la jubilación parcial causará baja en la empresa de manera automática, una vez se produzca la baja definitiva del trabajador o trabajadora al que sustituye por alcanzar éste la edad de jubilación total y consecuentemente con ello al quedar extinguido el contrato a tiempo parcial que haya suscrito en el momento de acogerse a la Jubilación Parcial.

Tercero.- Una vez que se haya producido el cese definitivo del trabajador o trabajadora jubilado que se haya acogida a la jubilación parcial, se generará la vacante definitiva de ese puesto de trabajo y a partir de ese momento será de aplicación, el Artículo 82 y 83 del Convenio colectivo del centro de trabajo por el que se desarrolla la Promoción Profesional y Ascensos.

No obstante, se atenderá los posibles cambios legislativos que, en cada momento, se regulen en materia de jubilación.

- Otras Modalidades de Contratación:

Se procederá a cualquiera de las modalidades de contratación vigentes, por las causas o motivos siguientes:

- 1.- Ampliación de plantilla.
- 2.- Trabajos extraordinarios no previstos por la contrata en vigor.
- 3.- Otros trabajos fijados por la contrata con duración determinada.

- Contratación por cobertura de vacantes:

Cuando una plaza quede vacante por despido, jubilación, cese o cualquier otra circunstancia que no implique reserva de puesto de trabajo, se procederá a la cobertura de la vacante mediante la contratación de otro trabajador conforme a la modalidad de contrato temporal, mientras éste en vigor o mediante cualquier otra modalidad de contratación vigente.

El trabajador que agote el plazo máximo establecido en la modalidad de contratación temporal, pasará a ser fijo de la contrata.

Segundo: Estabilidad en el empleo.

Con el fin de aumentar la profesionalidad y el conocimiento de las tareas a realizar por los trabajadores, se acuerda que las contrataciones que se realicen por cualquiera de los motivos señalados en los apartados segundo y tercero del apartado anterior del presente artículo, se realizarán entre aquellos trabajadores que hayan estado vinculados a la empresa por los motivos señalados en el apartado primero del punto primero. Estas contrataciones se realizarán con arreglo a los siguientes criterios y requisitos:

- 1) Se tendrán en cuenta los periodos en que el trabajador haya prestado servicio para la empresa.
- 2) La persona a contratar deberá reunir los requisitos de idoneidad y capacidad para desempeñar el puesto de trabajo que se le asigne.

A tal fin, cada vez que se produzca una ampliación, o que una plaza quede vacante y si cubra, la empresa elaborará el perfil del puesto de trabajo, para que el trabajador que cumpla los requisitos señalados anteriormente, ocupe la plaza.

No obstante lo indicado en los apartados anteriores, la empresa podrá designar libremente a la persona a contratar, una vez por cada tres contrataciones que se produzcan con arreglo a los criterios señalados anteriormente.

La empresa se reunirá con el Comité de Empresa para fijar de los criterios de selección del personal establecido en los apartados anteriores.



Dilluns, 14 de juliol de 2014

---

### Artículo 29. Contrataciones específicas en función de servicios.

El ingreso al trabajo se realizará de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación que se encuentren reguladas en la legislación laboral vigente en cada momento de efectuarse para jornadas especiales y/o servicios precisos por el Contrato de Adjudicación.

En ningún caso el número de trabajadores fijos de plantilla, podrá ser superior al número de puestos de trabajo reales existentes en la concesión.

### Artículo 30. Personal de origen fijo discontinuo.

Durante el mes de diciembre del año 2013 se procederá a la conversión en jornada completa de todos los trabajadores que en la actualidad están contratados bajo la modalidad de fijos discontinuos.

### Artículo 31. Contratación sin discriminación.

Se respetará el principio de igualdad de oportunidades para cualquier persona que solicite un empleo a la empresa.

Cuando se produzcan vacantes en cualesquiera de los servicios, los aspirantes tendrán las mismas condiciones, garantías, trato, posibilidades de ingreso y desarrollo profesional en el centro de trabajo que el resto del colectivo con independencia de su sexo.

No obstante, si se trata de vacantes que se deban de cubrir y presuponga una promoción, se efectuarán las pruebas teóricas y prácticas que se consideren oportunas, asumiendo el nuevo puesto vacante aquellos que, en igual condición tenga mayor antigüedad en la empresa, una vez efectuadas las pruebas previstas.

### Artículo 32. Contrato indefinido adscrito a la contrata.

En función de la situación temporal de la contrata, se primará la estabilidad de la modalidad contractual de carácter indefinido.

### Artículo 33. Contrato por obra y servicio determinado.

El objeto del presente contrato laboral corresponderá a la realización de un servicio determinado y se ajustará por lo que establezca la normativa legal.

### Artículo 34 Contrato por circunstancias de la producción y acumulación de tareas.

En virtud de lo establecido en el artículo 15, apartado b) del Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda adecuar la duración máxima de los contratos denominados eventuales por circunstancias de la producción, que, dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo, se estará con lo previsto en el Convenio General del Sector en cuestión de períodos y duración así como sus prórrogas.

### Artículo 35. Período de prueba.

Todas las personas que ingresen en la Empresa lo harán bajo un período de prueba inicial que, para los distintos grupos y puestos de trabajo, será:

#### (A) Grupo Profesional Técnicos y Administrativos.

Jefe de Servicio: 6 meses.

Técnico de producción: 6 meses.

Ayudante Técnico de Producción: 3 meses.

Inspector/a: 2 meses.

Oficial 1ª Administrativo/va: 3 meses.

Oficial 2ª Administrativo/va: 2 meses.

Auxiliar Administrativo/a: 2 meses.

Dilluns, 14 de juliol de 2014

---

(B) Grupo Profesional Mandos Intermedios.

Encargado/a RSU: 3 meses.

Encargado/a de Limpieza: 3 meses.

(C1) Grupo Profesional Personal Operativo (Conductores).

Conductor/a Recogida: 30 días.

Conductor/a Limpieza: 30 días.

(C2) Grupo Profesional Personal Operativo (Peones).

Peón Recogida: 15 días.

Peón Limpieza Viaria: 15 días.

Peón Especialista-Conductor: 15 días.

(C3) Grupo Profesional Personal Operativo Taller.

Jefe/a de Taller: 3 meses.

Oficial 1ª Mecánico: 2 meses.

Oficial 2ª Mecánico: 1 mes.

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

Artículo 36. Ceses y preavisos.

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

15 días naturales a la fecha prevista del cese en los grupos C1, C2 y C3 del artículo 26.

30 días naturales a la fecha prevista del cese en el grupo A) y B) del artículo 26.

El incumplimiento del mencionado plazo de preaviso comportará el descuento en la liquidación que corresponda por los días no preavisados en todos los conceptos salariales.

En el caso de comunicarlo según lo preceptivo como se indica en el párrafo primero, le será abonado, mediante la liquidación y finiquito junto con los días de salarios devengados correspondientes hasta el día en que cause baja.

CAPÍTULO VI. JORNADA LABORAL.

Artículo 37. Jornada laboral.

La jornada laboral para todo el personal afectado por el presente Convenio, será de 1.600 horas/anuales, cuyo cómputo semanal en promedio anual equivale a 35 horas semanales.

A) Para el personal de RSU.

Durante el año 2013 se realizará el turno rotativo actual que es de 6 días de trabajo y 2 días de descanso, a razón de 7 horas diarias de trabajo, generando un excedente de 18 días que se compensan como días de reducción de jornada.

A partir del año 2014 se introduce un nuevo sistema rotativo de trabajo que provoca que este colectivo de trabajadores preste servicios durante 4 días continuados, descansando 2 días continuados, a razón de 7.15 horas por día de trabajo.

Horario de trabajo:

Equipos que trabajan en horario nocturno a razón de 7.15 horas diarias (incluye los equipos de lavado de contenedores) en horario comprendido de 22.00 horas a 5.15 horas.

Dilluns, 14 de juliol de 2014

---

B) Para el personal de LPV.

La jornada de trabajo es de 40 horas semanales de lunes a sábados.

1. Equipos de mañana:

De lunes a sábados de 7.00 horas a 13.40 horas.

2. Equipos de tarde:

De lunes a sábados de 14.00 horas a 20.40 horas.

3. Equipos noche:

De lunes a sábados de 22.00 horas a 04.40 horas.

El servicio de mercadillo se ejecutará con la realización de horas extraordinarias realizando las mismas aquellos trabajadores que de manera voluntaria muestran su disponibilidad a realizarlas.

Todo el Personal dispondrá de 30 minutos para bocadillo o la cena en su caso, computándose como tiempo efectivo de trabajo.

C) Personal de oficinas.

Para el personal de oficinas y administración, se estará a los acuerdos que se establezcan entre las partes.

Se garantizará la jornada intensiva en temporada de verano entre el periodo comprendido entre los días 16 de junio al 15 de septiembre. No obstante lo anterior, dicha jornada intensiva, podrá ampliarse del 1 al 15/06 y del 16 al 30/09, para compensar excesos de jornada que se produzcan durante el año por necesidades de la empresa.

D) Jornada para las distintas secciones: RSU y LPV.

1. Para el personal de RSU.

La jornada de trabajo será de 1.600 horas anuales, a razón de 7.15 horas. La jornada de trabajo en cómputo anual, será equivalente a 35 horas en cómputo semanal. La reducción total de jornada de trabajo durante el presente Convenio será de 18 días. Estos días se realizarán integrados en el calendario de descansos anual.

2. Para el personal de LPV.

La jornada de trabajo será de 1600 horas anuales, a razón de 6 horas y 40 minutos horas por cada uno de los 240 días de trabajo efectivo que se asignan para éste personal.

La jornada de trabajo en cómputo anual, será equivalente a 35 horas en cómputo semanal.

Los periodos de reducción de jornada del personal del centro de trabajo se establecerá de la siguiente manera:

- Los trabajadores fijos ordinarios realizarán los días de reducción de jornada en dos periodos de tres días y tres periodos de seis días (24 días). Los días de reducción de jornada para este colectivo serán los jueves, viernes y sábados. Los dos días restantes de reducción de jornada, es decir, hasta sumar los 26 días de los cuáles disponen serán disfrutados como días de libre elección sin que pueda coincidir con el inicio o final del periodo vacacional, siendo solicitado con siete días de antelación.

- Los trabajadores de origen fijo discontinuo (anexo) realizarán los días de reducción de jornada en ocho periodos de tres días y un periodo de dos días (26 días). Los días de reducción de jornada para este colectivo serán los lunes, martes y miércoles.

- Cuando causen baja (por cualquier motivo) trabajadores fijos ordinarios serán cubiertos sus cuadrantes de reducción de jornada por los trabajadores de origen fijo discontinuo relacionados en el anexo VII y según el orden que en él se establece.

Dilluns, 14 de juliol de 2014

---

- Los diferentes grupos de reducción de jornada se determinarán teniendo en cuenta que no podrán coincidir todos los integrantes de un mismo equipo o servicio. Por ejemplo, en el equipo de muebles el conductor irá en un grupo y el peón en otro.

- Las partes se comprometen a elaborar los calendarios anuales antes del 30 de noviembre de cada año, al objeto de que quede correctamente regulado los períodos de disfrute de reducción de jornada. El personal de taller, deixalleria y encargados dispondrán de calendarios distintos.

- Cuando un festivo coincida con un día de reducción de jornada se disfrutará en otro período, el cual no podrá coincidir con el período vacacional.

- Los cuadrantes del calendario cambiarán anualmente, realizándose de manera rotativa. Por ejemplo, el primer grupo del calendario 2014 pasará a ser el último grupo del calendario 2015.

- Los turnos de reducción de jornada no podrán modificarse entre trabajadores, salvo que la empresa lo autorice.

- A la hora de realizar los cuadrantes de disfrute de días de reducción de jornada se tendrá en cuenta a aquellos matrimonios o parejas de hecho que hubiera en el centro de trabajo, incorporándoles en el mismo cuadrante de reducción de jornada, siempre y cuando no alteren la realización de los servicios contratados.

E) Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio realizarán la reducción de jornada en proporción a los días efectivamente trabajados durante el año natural; entendiéndose también como efectivamente trabajado para el cómputo total del número de días de reducción: los períodos vacacionales, las contingencias calificadas de accidente de trabajo y los permisos retribuidos establecidos en el presente Convenio.

F) Los trabajadores y trabajadoras que estén contratados durante un período superior a tres meses para cubrir las suplencias de personal o por cualquier otra causa realizarán los días de reducción de jornada en proporción a los días trabajados durante el citado período o bien percibirán la compensación económica.

Artículo 38. Descanso dominical y festivos.

A) Para el Personal de RSU.

El personal de RSU, en función de los pactos antes indicados, prestará sus servicios en ciclos de 6 días de los cuales trabajará en forma continuada 4 días y descansará 2 días consecutivos y serán considerados días laborables todos los días de trabajo que correspondan en cada uno de los ciclos con independencia de que sean domingos o festivos de cualquier naturaleza.

Cuando por necesidades del servicio y con carácter voluntario el personal tenga que trabajar un día de descanso en sustitución de un compañero, percibirá la retribución como horas extraordinarias segundas que se señalan en el presente Convenio.

B) Para todo el personal de LPV:

Todo el personal adscrito a los servicios de LPV, realizará su fiesta semanal en domingo, además de los días festivos que les correspondan del calendario laboral.

Por tratarse de un servicio público de inexcusable realización, las festividades especiales "Fiestas Locales, Feria del Gallo" se realizarán los servicios que disponga el Ayuntamiento.

La realización de estos servicios en los días festivos se realizará con personal voluntario. En el supuesto, de que no hallan suficientes voluntarios, se completarán los servicios con el resto del personal por turnos rotativos. Para el abono de éstos días se estará a lo dispuesto en los artículos correspondientes.

Las partes se reunirán para determinar el personal que ha de realizar el servicio en el supuesto de que no haya suficiente personal voluntario.

Dilluns, 14 de juliol de 2014

CAPÍTULO VII. VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS.

Artículo 39. Vacaciones.

Primero.- Disposiciones comunes.

A) Todo el personal afecto al presente Convenio, disfrutará anualmente de vacaciones retribuidas, con una duración de 31 días naturales y de disfrute consecutivo.

B) Los turnos de vacaciones se adaptarán a los meses de julio y agosto. Con carácter general se acuerda que el primer turno finalice el día 31 de Julio y el segundo turno comience el día 1 de agosto. Estos dos turnos serán rotativos y con una duración mínima de treinta y uno (31) días naturales para todo el personal afecto por este Convenio.

C) Con carácter general las vacaciones se devengarán desde el 1 de septiembre al 31 de agosto. Aquellos trabajadores que no alcancen el año de antigüedad en la empresa disfrutarán los días de vacaciones en proporción al tiempo trabajado.

Segundo.- Disposiciones específicas.

A) Los trabajadores previa comunicación además de los treinta y uno (31) días de vacaciones naturales disfrutarán de cuatro (4) días hábiles sueltos, en una fecha distinta del año a los turnos establecidos en el apartado primero letra B), con las siguientes limitaciones:

1. El trabajador deberá comunicar por escrito a la empresa, la fecha en que va a disfrutar las vacaciones de este periodo, con una antelación mínima de 15 días.

2. No podrán coincidir en el mismo día o periodo más de cuatro (4) trabajadores del servicio LPV ni más de dos (2) del servicio RSU.

3. Siempre que se ajuste a los apartados anteriores 1) y 2), los mencionados cuatro (4) días podrán ser fraccionados y disfrutados en días sueltos, pero no pudiéndose disfrutar en fechas concretas como navidad, semana santa y anterior o posterior a la fecha de inicio y final de los periodos de vacaciones.

No obstante, estos cuatro (4) días hábiles se podrán disfrutar en el periodo de navidad y/o semana santa, siempre que se realicen de forma consecutiva no pudiendo coincidir en dichos periodos más de cuatro (4) trabajadores del servicio de LPV y dos (2) trabajadores del servicio de RSU.

Excepcionalmente y con el límite máximo de dos (2) trabajadores del servicio de LPV., y uno (1) del servicio de RSU, el periodo de vacaciones podrá ser disfrutado fraccionado en dos periodos uno de ellos de 15 días y el otro de 16 días, transcurriendo como mínimo entre ambos, un periodo de 16 días.

Tercero.- Disposiciones regulación periodos.

A) El periodo vacacional comprende desde el día del inicio hasta el día anterior al que se reincorpora el productor a su puesto de trabajo, ambos incluidos.

B) En caso de que algún trabajador necesite cambiar las vacaciones la empresa se compromete a valorar la posibilidad de dicho cambio.

El cambio del periodo de vacaciones conlleva la aceptación por parte de los trabajadores que lo solicitan del turno, horario y puesto de trabajo para cada uno de ellos que lo desempeñe.

Cuarto.- Retribución de las vacaciones.

A) El salario a percibir por cada día de vacaciones será el que se fija para cada nivel y puesto de trabajo en las tablas salariales anexas como base diaria de vacaciones.

B) Los trabajadores afectos al presente Convenio percibirán por cada día de vacaciones un día de plus transporte y/o vestuario de acuerdo con los importes diarios fijados para cada nivel y puesto de trabajo en las tablas salariales anexas. Pluses que mantendrán su naturaleza extrasalarial durante este periodo.

Dilluns, 14 de juliol de 2014

---

Quinto.- Competencias de la Comisión.

A) Será competencia de la Comisión, la elaboración del cuadro de vacaciones con arreglo a los criterios y competencias enumeradas en los apartados anteriores del presente artículo.

B) Los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán realizar sus vacaciones fuera del período pactado siempre que lo comuniquen a la Comisión con un mes de antelación.

Para la elaboración del cuadro de vacaciones y para la fijación de los días de inicio de los diferentes turnos, se reunirá la Comisión antes del día 30 de marzo de cada año.

Sexto.- Disfrute de vacaciones en situación de baja de accidente.

Cuando el trabajador esté en situación de baja por accidente de trabajo, iniciará su período vacacional a partir del día siguiente de la alta médica. El mismo criterio se aplicará en los casos de baja por maternidad, hospitalización o intervención quirúrgica no relacionados con temas de estética o similares.

Séptimo.- Disfrute de vacaciones en situación de maternidad, etc.

En los casos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento, o de incapacidad temporal por maternidad, embarazo, riesgo por embarazo, lactancia, riesgo durante la lactancia o paternidad. El período vacacional se realizará en una fecha diferente al establecido en Convenio colectivo aunque haya acabado el año natural al que éste corresponda.

Artículo 40. Festividades especiales.

Los días 24 y 31 de diciembre y el día 23 de junio, el servicio de recogida de Basuras se efectuará a partir de las 15.00 horas, supeditado a la autorización del Ayuntamiento del Prat.

Los trabajadores de RSU dispondrán de fiesta los días 25 de diciembre (Navidad), 1 de enero (Año Nuevo) y 1 de mayo (Día del Trabajo), supeditado también a la aprobación del Ayuntamiento del Prat.

Este artículo será también de aplicación al personal de LPV que trabaje en dichos días.

Artículo 41. Festividad de San Martín de Porres.

El personal adscrito a los servicios de RSU y LPV disfrutará de la festividad de San Martín de Porres, patrón de dicho sector. En el supuesto de que coincida en festivo, en jueves o en día anterior o posterior a festivo, se trasladará a otro día de la semana. En este aspecto y en función de los pactos de reducción y distribución de jornada reflejados en los artículos de este Convenio, el personal de recogida de basuras no disfrutará de la mencionada fiesta obteniendo las compensaciones fijadas en dichos artículos.

Artículo 42. Permisos regulación general.

Los establecidos por el Estatuto de los Trabajadores, considerándose los siguientes preceptos previos:

Regulación:

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

B) El trabajador deberá preavisar, con carácter general, con siete (7) días naturales de antelación, con excepción de aquellos casos que se consideren de urgencia, de forma fehaciente la/s ausencia/s que realice, poniendo en conocimiento de la Empresa el motivo de la/s misma/s. Igualmente, deberá justificar, de forma previa o posterior a la ausencia, el motivo alegado de forma documental siendo este emitido por un órgano oficial.

C) Los permisos deben de disfrutarse en la fecha en la que se produzca la necesidad, no pudiendo ser trasladados a días hábiles, es decir, será contabilizados por días naturales a no ser que se reseñe de forma específica en los siguientes apartados.

Dilluns, 14 de juliol de 2014

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

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

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

G) Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de quince al año, de las cuáles dos serán locales. Se considerarán fiestas de carácter retribuido aquellas que vengan establecidas anualmente con carácter nacional, autonómico y local, comprendido y distribuido en doce (12) fiestas de carácter nacional y autonómico, y dos (2) de carácter local, en total catorce (14) fiestas y San Martín de Porres.

H) Conocido el calendario oficial de fiestas nacionales, Autonómicas y Locales, la representación de la empresa y de los trabajadores se reunirán para confeccionar el calendario laboral del año siguiente. Este calendario de centro y servicios deberá ser publicado en el tablón de anuncios del centro de trabajo.

Relación de permisos:

Todo el personal afecto al presente Convenio disfrutará de los permisos retribuidos que se relacionan en el siguiente artículo, independientemente de aquellos que vengan regulados en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 43. Permisos retribuidos.

Todo el personal afecto por el presente Convenio tendrá derecho a licencias de días naturales sin pérdida de retribución, en los casos y con la duración que a continuación se indica:

A) Quince (15) días por matrimonio del trabajador. Si la celebración del matrimonio del trabajador coincide con el disfrute de su periodo vacacional los quince (15) días de permiso empezarán a partir del último día de vacaciones.

B) Alumbramiento de esposa: cuatro (4) días si se produce dentro de la provincia de residencia y ocho (8) días si se produce fuera.

C) Por nacimiento de hijo de parientes de hasta 2º grado de afinidad o consaguinidad, dos días de permiso. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

D) Por muerte, enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge, ascendientes o descendientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, cuatro (4) días si se produce en la provincia y ocho (8) días si se produce fuera.

En aquéllos supuestos en que la intervención quirúrgica sea leve, el permiso será de un (1) día y su disfrute se limitará a familiares de 1º grado.

E) Un (1) día por traslado del domicilio habitual.

F) En caso de hospitalización de un familiar de hasta segundo grado se concederá dos (2) días de permiso retribuido. En caso de que el familiar sea de primer grado y esté hospitalizado tres o más días el permiso será de cuatro (4) días.

G) Por matrimonio de padres, hijos o hermanos: un (1) día para Barcelona y provincia y dos (2) días más si tiene lugar fuera de ella. El día o los días de permiso han de coincidir con el de la celebración del matrimonio, el anterior o el posterior. El trabajador que solicite dicho permiso deberá acreditar documentalmente dicha circunstancia.

H) Cuando el trabajador necesite acudir a su médico de cabecera la empresa le concederá un permiso de dos (2) horas, siempre que el trabajador se comprometa a realizar el trabajo que habitualmente tenga asignado. Cuando se trate de visitas concertadas previamente a los médicos especialistas, el trabajador estará en comunicarlo a la empresa con una antelación mínima de una semana salvo casos justificados.



Dilluns, 14 de juliol de 2014

---

I) Para concurrir a exámenes el permiso será por el tiempo indispensable.

J) Por cumplimiento de deberes públicos, ordenados por la autoridad competente o impuesto por disposiciones vigentes, el permiso se concederá por el tiempo indispensable.

K) En todos los demás supuestos se estará a lo establecido en el Estatuto de los trabajadores.

A efectos de evitar un posible abuso de derecho sobre la presente materia, necesariamente, para la obtención del permiso, deberá existir simultaneidad en el acontecimiento o causa de la solicitud con la presentación del certificado y su efectivo disfrute, por lo que no se atenderá la solicitud del permiso en caso de que, entre la fecha de la obtención del certificado y la petición a la empresa de los días de disfrute, medien mas de quince días naturales.

Los trabajadores procurarán que las horas de visita que tengan asignadas al médico de cabecera (CAP) no coincidan con la jornada laboral que venga realizando normalmente el trabajador.

Artículo 44. Permisos sin retribución económica.

La empresa concederá al personal que lo solicite con antelación y previa justificación, permisos sin retribución alguna, siempre que no exceda de dos personas de cada servicio al mismo tiempo. En todo caso el número de días concedidos no podrá ser superior a quince (15) al año.

Durante los citados permisos los trabajadores causarán baja en el código cotización cuenta empresa.

Artículo 45. Excedencias.

A) Excedencia voluntaria.

El trabajador que así lo solicitase, y que tenga una antigüedad en la Empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

El trabajador que desee acogerse a este derecho, deberá comunicarlo por escrito a la empresa con un mes de antelación.

Finalizado el período de excedencia, el trabajador se reincorporará de forma inmediata, siempre que lo solicite con un mes de antelación a la fecha de expiración de la excedencia. Si no fuera así, dejaría de tener el derecho de opción y, por tanto, de incorporación en la empresa.

Este derecho no podrá volver a ejercitarse hasta transcurridos cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

B) Excedencia forzosa.

El período de excedencia forzosa por cargo público será computable a efectos de antigüedad.

CAPÍTULO VIII. ESTRUCTURA SALARIAL.

Artículo 46. Estructura Salarial-sistema de retribución.

En virtud de lo establecido en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales que se presten en la empresa.

No tendrán consideración de salarios las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la seguridad social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos y contemplando los topes legales.

Dilluns, 14 de juliol de 2014

---

Cada uno de los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirá en concepto de salario las cantidades que para los distintos puestos de trabajo y epígrafes salariales se reflejan en el anexo I.

A) Conceptos salariales.

Salario:

Salario Base.  
Plus Convenio.

Complementos personales:

Antigüedad.

Complemento de trabajo realizado:

Plus tóxico, penoso y peligroso.  
Plus nocturnidad.  
Plus festivo.  
Plus actividad-Incentivo.  
Premio de asistencia.  
Plus carga lateral-Easy.  
Plus Servicio instalación, mantenimiento y reparación papeleras.  
Plus Operario Conductor – Servicio apoyo RSU Noche.

Cantidad o calidad de trabajo:

Horas extraordinarias.

Percepciones no salariales.  
Plus Vestuario.  
Plus Transporte.

Vencimiento superior al mes:

Pagas Extras (Verano, Navidad, Septiembre y Beneficios).

Artículo 47. Salario base.

El salario base del personal afectado por este Convenio, es el que se especifica para cada actividad, nivel y puesto de trabajo en las tablas salariales anexas.

Artículo 48. Plus Convenio.

La cuantía del plus Convenio por actividad nivel y puesto de trabajo se especifica en las tablas salariales anexas y se devengará por los días naturales del mes.

Artículo 49. Antigüedad.

Consistirá en tres (3) bienios del cinco (5%) cada uno y quinquenios del diez (10%) del salario base de cada puesto de trabajo. La fecha inicial del cómputo de antigüedad será del ingreso del trabajador en la empresa. El importe de cada bienio o quinquenio comenzará a devengarse desde el día 1 de enero del año en que se cumpla.

Se establece que el último vencimiento del periodo de devengo y computo de la antigüedad, éste se adecuará a un (1) bienio del cinco (5%) resultando que el percibo del plus de antigüedad quedará fijado, como máximo, en el tope del sesenta (60%) calculado sobre el salario base según el puesto de trabajo que desempeñe.

Artículo 50. Plus penoso, tóxico y peligroso.

Los pluses penoso, tóxico y peligroso se devengarán según las tablas salariales anexas y únicamente a los puestos de trabajo que lo tienen asignado, por los días naturales del mes, suponiendo un 20% sobre el salario base.

Dilluns, 14 de juliol de 2014

---

### Artículo 51. Plus de nocturnidad.

Todos los trabajadores que realicen la jornada, entre las 21 y las 6 horas percibirán un plus de nocturnidad consistente en la cantidad que para cada puesto de trabajo se indica en las tablas salariales anexas.

El personal de la sección de RSU devengará este plus por los días naturales del mes. El personal del resto de las secciones lo devengará por los días efectivamente trabajados en jornada nocturna cuando realicen en el horario descrito.

### Artículo 52. Plus festivos.

Para compensar el trabajo que el personal de RSU ha de realizar en los domingos y festivos de cada uno de los ciclos de trabajo y de descanso, se establece un plus festivos cuya cuantía es la que se especifica en las tablas salariales anexas.

### Artículo 53. Plus actividad - incentivo.

El plus de actividad/incentivo se devengará según las tablas salariales anexas y únicamente a los puestos de trabajo que lo tienen asignado, por los días naturales del mes.

### Artículo 54. Premio de asistencia.

#### A) Personal de RSU.

El personal que desde el día 1 de enero al 31 de diciembre no haya tenido más de 20 faltas de asistencia al trabajo, se le abonará una gratificación según se especifica en las tablas salariales anexas. No se computarán las bajas de accidente ni los permisos retribuidos.

Se abonará junto con la nómina del mes de enero.

#### B) Personal de LPV.

El personal de LPV percibirá el premio de asistencia con arreglo a los mismos criterios señalados en el apartado A) del presente artículo y su cuantía es la que se fija en las tablas salariales anexas.

Además de lo indicado en el apartado anterior el personal de esta sección percibirá adicionalmente las cantidades reflejadas en las tablas salariales.

### Artículo 55. Recogida sistema carga lateral - easy.

Los trabajadores perciben el plus por puesto de trabajo por día efectivamente trabajado, cuya cuantía se expresa en las tablas salariales, para aquellos trabajadores asignados al puesto de trabajo de conductor que utilicen en su servicio un vehículo-camión recolector de carga lateral para efectuar las tareas de RSU, Recogida Selectiva y Lavado de Contenedores.

Asimismo, no será de carácter consolidable y, por tanto, se dejará de percibir en caso de que se modifique o se dejen de desempeñar las funciones descritas, y no estará comprendido dentro de las retribuciones superiores al mes y de cualquier otro complemento/concepto salarial o fuere de otra índole.

Como cuestión expresa, y de conformidad con lo estipulado en los puntos anteriores, y con el objetivo de que el trabajador que realice el servicio no se le produzca una merma económica cuando disfrute de la reducción de jornada al trabajador se le garantizará y se le abonará, durante los citados días de reducción de jornada, el referido plus como si de trabajo efectivo se tratase.

El personal de RSU percibirá 1,62 unidades por once mensualidades que equivale a los 18 días de reducción de jornada del que disponen anualmente. Este abono se producirá a partir del 01.01.2014.

### Artículo 56. Servicio instalación, mantenimiento y reparación de papeleras.

Se establece un plus de puesto de trabajo por día efectivamente trabajado, cuya cuantía se refleja en las tablas salariales, para el/los operario/s que realice/n el servicio instalación, mantenimiento y reparación de papeleras.

Dilluns, 14 de juliol de 2014

---

El referido plus, no será de carácter consolidable y, por tanto, se dejará de percibir en caso de que se modifique o deje el trabajador de desempeñar las funciones descritas. Asimismo, dicho plus, no estará comprendido dentro de las retribuciones superiores al mes y de cualquier otro complemento/concepto salarial o fuere de otra índole.

Artículo 57. Plus operario conductor - servicio de apoyo RSU noche.

Se establece un plus de puesto de trabajo por día efectivamente trabajado, cuya cuantía se refleja en las tablas salariales, para aquel o aquellos trabajadores que estando adscritos al puesto de trabajo de peón de limpieza pública realicen el servicio de limpieza y recogida de cualquier clase de residuos por desborde en los contenedores; por acciones incívicas, etc. - conduzcan, para realizar dicho cometido, una furgoneta tipo "Porter" u otra de similares características en las rutas que, previamente, se le haya/n asignado.

El referido plus, no será de carácter consolidable y, por tanto, se dejará de percibir en caso de que se modifique o se deje el trabajador de desempeñar las funciones descritas. Asimismo no estará comprendido dentro de las retribuciones superiores al mes y de cualquier otro complemento/concepto salarial o fuera de otra índole.

El personal de RSU percibirá 1,62 unidades por once mensualidades que equivale a los 18 días de reducción de jornada del que disponen anualmente. Este abono se producirá a partir del 01.01.2014.

Artículo 58. Horas extraordinarias (HE).

Siendo las actividades comprendidas en el presente Convenio, unos servicios públicos esenciales para la comunidad que deben realizarse y terminarse inexcusablemente todos los días del año, los firmantes reconocen expresamente la necesidad de realizar las horas extraordinarias que estén motivadas por ausencias imprevistas, cambios de turno, trabajos ocasionales que se realicen como consecuencia de cualquier acto público, o manifestación que se celebre en la ciudad (ejemplo: feria del gallo; fiesta mayor; festividades de barrio, festivos y otras situaciones).

La realización de horas extraordinarias tendrá carácter voluntario, salvo en aquellas situaciones expresamente señaladas en el artículo 38 del presente Convenio.

A efectos de abono de las horas extraordinarias, las mismas se clasificaran por servicios de la forma siguiente:

Servicio de RSU:

PRIMERAS:

Son las horas extraordinarias que se realizan durante cualquier día laborable y que el trabajador tenga que exceder del horario convenido.

SEGUNDAS:

Son las horas extraordinarias que se realizan como consecuencia de la sustitución de un compañero, o por cualquier otra causa y que le ocasiona anular su día de descanso semanal.

TERCERAS:

Son las horas extraordinarias que se realizan como consecuencia de la prestación de servicios en las festividades especiales de los días 1 de enero, 1 de mayo y 25 de diciembre.

Servicio de LPV:

PRIMERAS:

Son las horas extraordinarias que se realizan durante cualquier día de la semana, en horario diurno, que no sea domingo o festivo, en su turno habitual de trabajo.

SEGUNDAS:

Son las horas extraordinarias que se realizan durante cualquier día de la semana, en horario nocturno, que no sea domingo o festivo, fuera del turno habitual de trabajo.

Dilluns, 14 de juliol de 2014

---

### TERCERAS:

Son las horas extraordinarias que se realizan en domingos o festivos, o en horario nocturno cuando no sea el horario habitual.

### CUARTAS:

Son las horas extraordinarias que se realizan con motivo o de los trabajos de repaso en domingos o festivos, servicios que tradicionalmente se han prestado en jornada de 7 a 12 h.

Sin perjuicio de lo indicado en los apartados anteriores, el trabajador tendrá preferencia para que las horas extraordinarias que realice se le compensen acumulándolas y disfrutando los días de descanso que procedan.

### Artículo 59. Plus vestuario.

El plus vestuario del personal afectado por el presente Convenio es el que para cada actividad, nivel y puesto de trabajo se especifica en las tablas salariales anexas, y viene a compensar económicamente al trabajador la obligación a su limpieza y desinfección a cargo de éste de toda la uniformidad que le hace entrega la Empresa en función del puesto de trabajo que tiene asignado.

El personal percibirá este plus al 100% en los casos de incapacidad temporal (IT) por enfermedad común y accidente laboral.

Por cada día de vacaciones se abonará un (1) día de este plus, manteniéndose su naturaleza de extrasalarial.

### Artículo 60. Plus transporte.

El plus transporte del personal afectado por este Convenio será el que se especifica para cada actividad nivel y puesto de trabajo en las tablas salariales anexas.

Por cada día de vacaciones se abonará un (1) día de plus transporte manteniéndose su naturaleza extrasalarial.

### Artículo 61. Gratificaciones extraordinarias de verano, navidad, beneficios y septiembre.

Se establecen 4 pagas extraordinarias denominadas de verano, septiembre, navidad y beneficios que se regularán según lo que se establece a continuación:

#### Paga de Verano:

Devengo: del 1 de julio del año anterior al 30 de junio del año en que se perciba.

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

Cuantía: el importe que se fija para cada nivel y puesto de trabajo en las tablas salariales anexas con abono de la antigüedad correspondiente calculada sobre 30 días.

#### Paga de Navidad:

Devengo: del 1 de enero al 31 de diciembre del año en que se perciba.

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

Cuantía: el importe que se fija para cada nivel y puesto de trabajo en las tablas salariales anexas con abono de la antigüedad correspondiente calculada sobre 30 días.

#### Participación en Beneficios:

Devengo: del 1 de enero al 31 de diciembre del año en que se perciba.

Pago: La participación en beneficios se abonará prorrateándose durante los 12 meses del año.

Dilluns, 14 de juliol de 2014

Cuantía: la cuantía de la participación en beneficios para todo el personal afecto al presente Convenio, es la que se especifica para cada puesto de trabajo en las tablas salariales anexas más la antigüedad correspondiente calculada sobre 30 días.

Regulación en caso de IT por enfermedad común (verano, Navidad y beneficios):

a) En dichas gratificaciones al personal de las diferentes secciones, no se le deducirá la parte proporcional de IT por enfermedad común, salvo que el trabajador supere los seis meses de baja.

b) A partir de la tercera baja del año, sea cual sea la duración de las dos anteriores y a partir del séptimo mes de baja computadas en una o en dos bajas, se deducirá al trabajador la parte proporcional de IT correspondiente a los días de baja que supere lo anteriormente indicado.

c) La empresa podrá exigir si lo cree oportuno un reconocimiento médico a todo trabajador que este de baja de enfermedad a cargo de la misma. En caso de negativa por parte del trabajador, no se le aplicará lo indicado anteriormente.

Paga de Septiembre:

Devengo: del 1 de enero al 31 de diciembre del año en que se perciba.

Pago: se abonará el 15 de septiembre de cada año.

Cuantía: el importe que se fija para cada nivel y puesto de trabajo en las tablas salariales anexas.

Esta paga no tendrá deducción alguna en situaciones de incapacidad temporal derivadas de accidente de trabajo y enfermedad común.

Artículo 62. Salario en vacaciones.

Durante el período vacacional establecido, el trabajador percibirá el salario establecido en la tabla salarial anexa I.

Artículo 63. Garantías personal RSU noche - Adecuación puesto - Garantías.

Todo aquel personal de RSU que esté o pudiera estar afectado por cambios de puesto de trabajo y/o servicio, se le asignará y se le adecuará en cualquiera de los servicios previstos en la Contrata según lo determine el responsable del servicio. Todo ello, bajo el principio de que al trabajador no se le aminore sus garantías económicas y profesionales, y, sin menoscabo de su dignidad personal y profesional, pasando a desempeñar el nuevo puesto de trabajo que se le asigne aún siendo una sección distinta a la que venía realizando sus funciones profesionales en el servicio de RSU, con las siguientes salvedades:

1. En el supuesto de que un trabajador pase de la sección de RSU (turno de noche) a la sección de limpieza viaria (turno de día), se le establecerá las siguientes regulaciones y adecuaciones económicas:

a) Plus Nocturno: En el caso de pasar del servicio de RSU de turno noche nocturno de día, al trabajador afectado, dejará de percibir el referido plus nocturno. Sin embargo, se le establecerá un valor mensual bruto equivalente a la cuantía percibida de dicho plus del último mes percibido y, éste, quedará reconvertido en un plus de carácter personal y congelado "Ad personam".

b) El resto de los pluses y el diferencial económico existente entre el puesto de trabajo asignado anterior al nuevo puesto de trabajo que se le establezca en el nuevo servicio a realizar, el diferencial económico salarial será establecido en computo bruto mensual. Y, en el resto de los salarios de devengos superiores al mes - pagas extras -, con excepción expresa del plus nocturno, quedará reconvertido en un nuevo plus de carácter personal, garantizándose el mismo, mientras no cambie su situación profesional. En el supuesto caso de que el trabajador afectado por la presente medida coyuntural, cambiara de nuevo de situación (Grupo profesional/puesto de trabajo), se le volvería a recalcular y adecuar al trabajador afectado sus retribuciones en función del nuevo puesto de trabajo que se le pudiera asignar por el responsable del servicio.

Dilluns, 14 de juliol de 2014

2. Si por necesidades del servicio fuera necesario el cambio de sección (de limpieza pública día a RSU turno de noche), el trabajador vendrá obligado a realizar dicho cambio de sección/función, dejando de percibir automáticamente el plus personal congelado, definidos éstos en los puntos 1, apartados a) y b) y 1.2 del presente artículo. A partir de la fecha del nuevo cambio de sección y de servicio, el trabajador, pasará a ocupar el puesto de trabajo, junto con las retribuciones que figuren en las tablas salariales de dicho puesto y percibirá, de nuevo, el plus nocturno en caso de realizar el servicio en turno de noche.

3. Cuando por necesidades del servicio la empresa considere que un trabajador, fuera necesario adecuarlo al servicio de limpieza viaria turno de noche, el plus de noche reconvertido a complemento personal congelado que en su día se le estableció, lo dejará de percibir en el momento que le sea asignado el nuevo servicio, es decir, pasar de LPV día a LPV noche. En este supuesto, y con efectos del referido cambio de puesto, el trabajador afectado, pasará a percibir el plus de noche según las tablas salariales que estuvieran en vigor en ese momento. El citado complemento, en ningún caso, no podrá ser inferior al complemento personal congelado que le fue establecido en su día.

4. En caso de necesidad objetiva de la empresa, el Jefe del servicio, podrá determinar la adecuación y cambio a un nuevo puesto de trabajo/sección a aquel trabajador que esté afectado por alguno de los puntos anteriores. Si por cualquier circunstancia el trabajador afectado por esta decisión no aceptase la misma, éste dejará de percibir las percepciones económicas y complementos personales establecidos en los puntos 1 y 2 del presente artículo.

Artículo 64. Cobro de nómina.

El cobro de la nómina será antes del día 1 del mes siguiente al que aquella corresponda.

Artículo 65. Anticipos.

Todo el personal afectado por el presente Convenio podrá solicitar un anticipo cada 15 días, que como máximo podrá ser del 50% de la retribución mensual. La empresa se compromete a entregarlos lo más pronto posible.

Los anticipos se solicitarán antes del día 7 de cada mes y se harán efectivos a la mayor brevedad posible.

CAPÍTULO IX. MEJORAS SOCIALES Y ASISTENCIALES.

Artículo 66. Invalidez permanente.

En caso de invalidez permanente en grado de parcial o total para la profesión habitual de alguno de los trabajadores afectados por el presente Convenio, la Empresa en función del puesto de trabajo que figura en el mismo a excepción de la de Encargado, facilitará al trabajador o trabajadores afectados un puesto de trabajo que se adecue a sus nuevas condiciones físicas y siempre dentro de los trabajos propios de los puestos que figuran en el presente Convenio.

En caso de que no hubiera ninguna vacante, se producirá un cambio de puesto de trabajo de forma que otro trabajador ocupe el puesto de trabajo del primero.

El salario y el puesto de trabajo de estos serán los que marque el Convenio, de acuerdo con su nueva relación laboral con la empresa, conservando su antigüedad.

Artículo 67. Incapacidad temporal.

En caso de incapacidad temporal (IT) derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará al trabajador durante los tres (3) primeros días de la primera baja del año, el equivalente al 50% de su base reguladora diaria.

Artículo 68. Anticipos especiales de salario.

La empresa concederá anticipos especiales individuales y sin interés, por un máximo individual y un montante máximo anual establecido en las tablas anexas. La devolución se efectuará fraccionada entre todos los pagos de un año natural. La empresa se compromete a hacer entrega de los mismos lo más pronto posible. Su concesión, será competencia del Presidente o Secretario del Comité de Empresa y del jefe de servicio.

No se podrán solicitar anticipos especiales a cuenta del salario hasta que hubieran transcurridos tres (3) años consecutivos desde la última solicitud, sin que exista un motivo justificado debidamente acreditado.



Dilluns, 14 de juliol de 2014

---

### Artículo 69. Asistencia en caso de accidente laboral.

El personal que se encuentre en situación de incapacidad temporal (IT) como consecuencia de accidente laboral ocurrido durante el desempeño de su trabajo habitual o del que le haya sido asignado, percibirá con cargo a la empresa un complemento que sumado a la prestación de la Mutua de Accidente le garantice los ingresos diarios reales que para cada puesto de trabajo se fija en las tablas salariales anexas.

### Artículo 70. Asistencia en caso de hospitalización.

Al personal afecto al presente Convenio, que debido a enfermedad común o profesional, accidente laboral o no laboral y para aquellos casos en los que deba ser intervenido quirúrgicamente y sea o no necesaria su hospitalización, la empresa abonará un complemento que sumado a la prestación de la seguridad social le garantice los ingresos diarios reales, que para cada puesto de trabajo se especifican en las tablas salariales anexas.

Este complemento se abonará durante el período de hospitalización, computándose el mismo desde la fecha de ingreso y hasta veinticinco (25) días después de la salida del centro hospitalario, siempre que durante estos veinticinco (25) días continúe en situación de incapacidad laboral (IT).

Para el abono del citado complemento será imprescindible que el trabajador o sus familiares aporten certificado del centro hospitalario en el que se indique la fecha de ingreso.

El citado certificado deberá de entregarse en la empresa en el plazo de quince (15) días desde la fecha en que fue ingresado, debiendo acreditar posteriormente la fecha de alta del centro.

A efectos de aplicación práctica de lo establecido en los párrafos anteriores, se aplicará el complemento de hospitalización a aquellas intervenciones que tradicionalmente se hayan venido realizando en régimen de internamiento hospitalario, computándose desde la fecha de intervención y hasta veinticinco (25) días después de la misma, siempre que durante estos veinticinco (25) días continúe en situación de incapacidad temporal (IT) quedando expresamente excluidas el resto de intervenciones.

### Artículo 71. Indemnización por muerte o accidente laboral.

La Empresa suscribirá una póliza con una compañía de seguros que garantice al trabajador o a sus legítimos herederos una indemnización global de la cantidad establecida en las tablas anexas para los supuestos de muerte o invalidez, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, en los grados de absoluta o total.

### Artículo 72. Revisión médica.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a una revisión médica anual y vacunación para todo aquel que lo solicite. La revisión médica será a cargo exclusivo de la empresa. El resultado de la misma lo entregará la empresa al interesado y a petición del mismo.

En la revisión médica se realizarán las pruebas analíticas necesarias y control sensorial.

Las pruebas relativas a examen cardiovasculares y cualquier otra necesaria para valorar el estado de salud del trabajador, solo se realizará a criterio del facultativo.

Las revisiones médicas periódicas de los trabajadores/as afectados por el presente Convenio se realizarán dentro del casco urbano del Prat.

Dicha revisión se realizará dentro de la jornada laboral, salvo el personal que le coincida la totalidad del trabajo en horario nocturno.

Las visitas al médico solicitadas por la mutua se realizarán dentro del casco urbano del Prat, en caso de que el servicio médico estimara lo contrario y fuera necesario desplazarse fuera de esta localidad, se hará efectivo el importe del transporte público que determine la mutua o servicio médico desde el centro de trabajo hasta el lugar donde haya de ser atendido el trabajador o trabajadora.

Dilluns, 14 de juliol de 2014

---

### Artículo 73. Uniformidad de trabajo.

Al Personal de RSU y LPV, se le venía entregando anualmente los uniformes de trabajo siguientes:

Dos en invierno y dos en verano, atendiendo a las condiciones climatológicas. Estas uniformidades están compuestas de:

Uniforme de verano: camisa, gorra, pantalón y 1 par de zapatos de seguridad. Con los uniformes de verano se entregará una chaquetilla fina.

Uniforme de invierno: chaqueta, camisa, gorra, pantalón y un par de botas de seguridad.

Se reunirá la Comisión para determinar el tipo de ropa. El uniforme de verano se entregará el día 15 de mayo y el de invierno el 15 de octubre.

Se hará entrega de un anorak cada dos años. Igualmente se dotará de guantes, botas de agua y traje de agua cada dos años o cuando sea necesaria su reposición.

Se dotará a todo el personal que lo solicite ropa de trabajo de pre-mamá.

No obstante lo pactado se podrá variar la dotación de la uniformidad siempre que tenga el mismo coste económico, mediante acuerdo de la Comisión.

Para los años 2013 (entrega uniformidad invierno) y 2014 (entrega uniformidad invierno y verano) la entrega de la uniformidad se reducirá a una. Por lo que durante esos años se entregará únicamente un uniforme de verano y uno de invierno.

Ahora bien, si algún trabajador durante este período demuestra la necesidad de que se le entregue la segunda uniformidad, después de comprobar por parte de la Dirección del centro esa necesidad se efectuará la entrega si corresponde.

### Artículo 74. Jubilación.

Con la finalidad de promover la renovación de la plantilla, se establece y se refrenda en el presente artículo las garantías de las partes para que los trabajadores puedan acceder al sistema de jubilaciones dentro de marco de la Ley, garantizándose los derechos que les correspondan a los solicitantes.

En este sentido, se acuerdan las siguientes pautas de actuación en la presente materia:

#### 1. Jubilación.

La edad de jubilación de todos los trabajadores afectados por el presente Convenio se establece en virtud de la normativa de la seguridad social que se encuentre en vigor en cada momento, garantizando que el citado trabajador cumpla todos los requisitos para acceder a la pensión de jubilación.

Se procederá a la cobertura de dicha vacante con arreglo a los criterios establecidos en el artículo de Contratación y Estabilidad de empleo, siempre y cuando no haya existido una reducción por parte del Excmo. Ayuntamiento del Prat en cuanto a los servicios establecidos en el Pliego de Condiciones de la contrata.

#### 2. Jubilación parcial anticipada.

En lo referente a la jubilación parcial anticipada, se estará en lo previsto por la legislación vigente, así como de las disposiciones y reglamentaciones que se publican relativa a la presente materia.

a) A los trabajadores que reuniendo las condiciones legales para su jubilación parcial, la soliciten y les sea reconocida, las empresa estará obligada a concedérsela, cuando la reducción de la jornada solicitada sea el máximo legalmente establecido (85% o el que corresponda según las carencia que establezca la Ley al efecto) y el trabajador/a opte por prestar sus servicios de manera acumulada dentro de cada año natural, debiendo empresa y trabajador/a acordar el periodo o periodos del año en que deba trabajarse. Cuando se solicite por el trabajador otros porcentajes de reducción se tendrá que llegar a un acuerdo entre empresa y trabajador/a.

Dilluns, 14 de juliol de 2014

- b) El periodo o periodos del año en que el trabajador deba prestar sus servicios, será comunicado por la empresa al trabajador con al menos un mes de antelación a la fecha en que éste deba tener lugar. Si en el momento de ser llamado por la empresa el trabajador se encontrase impedido por estar enfermo, o incapacitado por otra causa, el trabajador vendrá obligado a prestar sus servicios para la empresa en otro periodo del año y una vez que haya cesado la causa que había motivado su impedimento.
- c) De acuerdo con lo anterior, la obligatoriedad de la empresa de celebrar el contrato de relevo estará supeditada a que el trabajador que desea jubilarse parcialmente se vincule en el contrato a tiempo parcial a jubilarse plenamente a la edad ordinaria de jubilación y en consecuencia a la extinción del contrato a dicha fecha. Igualmente y de forma simultánea la empresa contratará a su vez a otro trabajador con objeto de sustituir, al menos, la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente, en las condiciones legalmente establecidas.
- d) El contrato de relevo y el contrato a tiempo parcial tendrán una duración igual o equivalente al tiempo que falte al trabajador que se jubila parcialmente, para alcanzar la edad para acceder a la jubilación ordinaria.
- e) El trabajador jubilado parcialmente percibirá su retribución mensualmente. Las pagas extraordinarias se cobrarán en el periodo de devengo.
- f) El puesto de trabajo a ocupar por el trabajador relevista, lo determinará la empresa y podrá ser cualquiera de los existentes en el centro de trabajo, dentro de los puestos que correspondan al mismo grupo profesional del trabajador sustituido.
- g) Los complementos derivados de accidente de trabajo y/o enfermedad previstos por el Convenio, sólo serán de aplicación cuando estas situaciones hayan ocurrido durante los periodos o días de prestación efectiva de servicios. Las indemnizaciones y o derechos de carácter social reconocido en el Convenio colectivo en vigor, sólo serán de aplicación al trabajador que se jubila parcialmente, cuando las situaciones y contingencias que las han originado, se hayan producido durante los días o periodos de prestación efectiva de servicios.
- h) No será de aplicación al trabajador que se jubila parcialmente, el premio de asistencia previsto en el presente Convenio.
- i) La regulación de esta jubilación parcial con el contrato de relevo, se mantendrá en vigor mientras no sea modificada o derogada por otra ley o norma.

### Artículo 75. Compensación minusvalía.

La empresa abonará una paga mensual de la cantidad establecida en las tablas anexas a aquellos trabajadores que tengan hijos menores de veintiún (21) años en los que concurra la condición de minusválidos.

La citada minusvalía será determinada por los organismos oficiales competentes.

## CAPÍTULO X: DERECHO A LA SALUD LABORAL, PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL.

### Artículo 76. Salud Laboral y prevención riesgos laborales.

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

La empresa pondrá a disposición y garantizará a los trabajadores a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, para ello, anualmente, la empresa realizará una revisión médica de la plantilla ajustándose a las necesidades de la organización y de la actividad del servicio. 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.

Dilluns, 14 de juliol de 2014

---

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

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

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 dos (2) representantes de la Empresa y dos (2) representantes por la parte Social. 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 77. Realización del trabajo, seguimiento y vigilancia de la salud del servicio médico.

En virtud de lo establecido en el artículo 20 de la Ley rituarial del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores, estarán obligados a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue.

En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los Convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

La Empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, en su caso.

La Empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente laboral del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico de la mutua que la empresa tenga contratada. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos supondrá que la Empresa pueda determinar la suspensión de los derechos económicos por mejoras salariales y complementarias que pudieran existir a cargo de ésta, con independencia de las prestaciones sociales que pudieran percibir el trabajador por incapacidad temporal (IT) y accidentes de trabajo (AT), a través de la seguridad social y/o la Mutua de Accidentes en dichas situaciones (IT y AT).

Será responsabilidad de los trabajadores, comunicar inmediatamente y, en todo caso, en un plazo no superior a 24 horas, la situación de incapacidad transitoria (IT) ya sea por accidente laboral o enfermedad común, así como la situación de alta, haciendo entrega a la Empresa, en un plazo máximo de 72 horas de los partes de baja que por cualquier contingencia sean emitidos por la seguridad social o por la Mutua de Accidentes. Asimismo, se establece que los partes de confirmación se deberán presentar como máximo, a las 48 horas de la emisión por parte del facultativo correspondiente, y en todo caso los trabajadores están obligados a comunicar a la empresa dicha situación en el mismo día de la emisión del mencionado parte de confirmación.

Artículo 78. Prevención de riesgos laborales y seguridad.

### 1. Principios generales.

Las partes se comprometen, de forma conjunta, a promover la cultura preventiva cuyo objetivo permanente será garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, previniéndoles de los riesgos laborales, mejorando progresivamente los niveles de seguridad y las condiciones de trabajo existentes.

Los posibles riesgos laborales se deberán eliminar o reducirse hasta niveles asumibles.

Dilluns, 14 de juliol de 2014

---

El ámbito de aplicación de la política de prevención será para todos los trabajadores, que se encuentren en alta en la empresa y sea cual sea su modalidad de contrato.

La seguridad y la salud requerirán la colaboración activa de todos los trabajadores y para ello se facilitará su participación, información y formación.

La preocupación por la prevención será elemento compartido por los representantes de los trabajadores y la empresa.

### 2. Normativa.

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud de los trabajadores, se estará sujeto a los preceptos establecidos por la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, de 8 de noviembre, y por cuantas disposiciones complementen y desarrollen la misma o aquellas cuya promulgación sustituyese a éstas.

El Procedimiento de Evaluación de Riesgos respetará la normativa vigente en cada momento.

En las Evaluaciones de Riesgos y estudios que se realicen se estará a lo indicado en el artículo 5 del Reglamento de los Servicios de Prevención o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

Se procurará comparar entre varios criterios, aplicando siempre el más favorable desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

### 3. Plan de prevención.

El Plan de Prevención se basará en los siguientes objetivos:

3.1 Establecimiento de una política de prevención de riesgos eficaz e integrada a todas las acciones que se desarrollen en la Empresa.

3.2 Fomentar e impulsar el interés por la Prevención de Riesgos Laborales a través de planes formativos en todos los niveles de la empresa, tanto mandos como trabajadores.

3.3 Prevenir los riesgos en el puesto de trabajo.

3.4 La Empresa elaborará el Plan de Prevención que abarque a todas las unidades y centros de trabajo de la misma, siguiendo los principios explícitamente señalados en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

### 4. Representación.

La participación de los representantes de los trabajadores se llevará a efecto en la forma y términos señalados en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

El/los delegado/s de prevención serán elegidos por el Comité de Empresa del centro de trabajo. Así mismo, podrán estar asesorados por personal externo con especiales conocimientos y experiencia en la materia que podrán asesorarles y ser acompañados cuando así lo soliciten los delegados de prevención.

La Empresa deberá proporcionar a los miembros del Comité de Seguridad y Salud los medios de formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones, siendo obligatorias para los mismos la asistencia a dichos cursos.

### 5. Servicio de prevención.

El Servicio de Prevención se regirá por lo establecido al efecto en la legislación vigente, y contará con los medios adecuados a las características de la empresa.

El Servicio de Prevención deberá estar en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en lo referente a:

Dilluns, 14 de juliol de 2014

---

El diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la empresa con especial sensibilidad a los problemas que existan de drogodependencia y alcoholismo:

- a) La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- b) La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia.
- c) La información y formación de los trabajadores.
- d) La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- e) La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

En todos los centros de trabajo se establecerán los medios propios o concertados que garanticen el cumplimiento de las funciones anteriores.

### 6. Evaluación de riesgos.

La Evaluación de Riesgos la llevará a cabo el Servicio de Prevención.

La participación de los representantes de los trabajadores se llevará a efecto en la forma y términos señalados en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La empresa llevará a cabo la revisión de evaluación de riesgos, siempre que se den las circunstancias señaladas en el artículo 6 del Reglamento de los Servicios de Prevención o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

### 7. Comités de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá, al menos, trimestralmente, y siempre que las circunstancias así lo requieran, a petición de cualquiera de las partes.

Las competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud serán las que establezca la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

En su seno, se debatirán los asuntos que corresponden al desarrollo del artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

### 8. Información, consulta y participación.

La Empresa informará a todos los trabajadores sobre los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo y de las medidas de protección y prevención, de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

### 9. Riesgo grave e inminente.

En este apartado se estará a lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

Los delegados de prevención estarán facultados para paralizar la actividad cuando exista un riesgo grave e inminente y siempre de conformidad con lo determinado en el punto 3º del artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En todos los casos, el/los delegados de prevención dejarán constancia escrita en el momento de la justificación que existe para la medida adoptada, entregando el documento al mando presente.

### 10. Protección a la maternidad.

En este apartado se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

Dilluns, 14 de juliol de 2014

---

### 11. Formación en materia de prevención.

La Empresa se compromete a dar formación en materia preventiva a todos los trabajadores y mandos de la misma. La formación que reciban los trabajadores en esta materia incluirá los riesgos laborales y medidas de prevención, y entre otros puntos: riesgos inherentes al puesto de trabajo, los productos (cuando se utilicen), procedimientos de prevención, protecciones mecánicas y equipos de protección individual (correcta elección, uso, funcionamiento y mantenimiento).

La formación contemplará tanto el temario teórico como ejercicios prácticos.

La formación en materia de prevención se dará siempre dentro de la jornada laboral y no supondrá coste alguno para los trabajadores. Excepcionalmente se podrá dar en otras horas diferentes de la jornada laboral, en cuyo caso, y antes de recibir la formación, estará programada la compensación de esas horas en los treinta (30) días siguientes.

### 12. Equipos de protección Individual (EPI).

Los Delegados de prevención tendrán entre sus facultades la de revisar que los equipos de protección individual cumplan las exigencias de seguridad e higiene necesarias, en función del puesto de trabajo y localización geográfica del puesto de trabajo.

Los trabajadores vendrán obligados a la utilización de los Equipos de Protección Individual (EPI.) que la empresa les facilite para realizar sus tareas con la máxima protección. En caso de no ser así, la empresa podrá hacer uso de aplicación de la normativa sancionable al afecto.

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

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

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

Todos los equipos de protección individual serán repuestas cuando éstas resulten ostensiblemente deterioradas. Para ello, los trabajadores deberán hacer entrega de los EPI deteriorados.

### 13. Medidas de emergencia.

Se estará sujeto a lo establecido en el artículo 20 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

### 14. Coordinación de empresas.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

La empresa establecerá sistemas de cooperación y coordinación de actividades preventivas en estos casos.

### 15. Trabajos nocturnos y sujetos a turnos.

Se regirán por lo establecido en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores en horario nocturno y sujetos a turnos, dispondrán de un nivel de protección en materia de prevención de riesgos laborales adaptado a la naturaleza de su trabajo, incluyendo unos servicios de protección y prevención apropiadas y equivalentes al resto de los trabajadores de la empresa, en los términos legalmente establecidos.

La empresa previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores, entregará a todos los trabajadores la ropa de trabajo y material de protección necesarios para desarrollar su trabajo.



Dilluns, 14 de juliol de 2014

## CAPÍTULO XI: DERECHO A LA FORMACIÓN Y PROMOCIÓN.

### Artículo 79. Derecho a la formación.

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.

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

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

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

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

### Cursos de formación.

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

#### 1. Promoción:

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

#### 2. Adaptación profesional:

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

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

### Artículo 80. Promoción profesional.

Ambas partes se comprometen a realizar todas las gestiones necesarias ante los organismos competentes del Plan de Formación, al objeto de promocionar el ascenso de los peones a los puestos de trabajo de conductor de la clase C, con arreglo a los siguientes criterios:

- a) Estar en posesión del carné de conducir de la clase B.
- b) Se seguirá el criterio de la antigüedad para la selección de los peones de cada colectivo.
- c) Que sepan leer y escribir.
- d) No estar incapacitado ni física ni psíquicamente para la obtención de dicho permiso de conducir.

### Artículo 81. Regulación: ascensos.

Cada vez que se produzca una vacante en cualquiera de las secciones, la cobertura de la misma se realizará conforme a los siguientes criterios:

#### 1. Criterios de promoción:

Entre el personal de un mismo puesto de trabajo, que desee ocupar la plaza vacante, la promoción económica se llevará a cabo de la siguiente forma:

- a) Tendrán preferencia para ocupar la vacante aquellos trabajadores que pertenezcan a la misma sección con arreglo a los criterios de antigüedad, idoneidad y capacidad.

Dilluns, 14 de juliol de 2014

Para acceder a una plaza en la sección de recogida de basuras, la promoción económica se producirá primero entre conductores de la sección de Recogida de Basuras, cuyos ingresos por el puesto de trabajo que ocupan sean inferiores al de la plaza que ha quedado vacante. A continuación promocionarán los conductores de Limpieza Viaria.

b) El acceso del personal que ostente el puesto de trabajo de conductor de Limpieza Viaria a la sección de Recogida de Basuras, se llevará a cabo teniendo en consideración a todos los trabajadores de viaria que tienen reconocido el puesto de trabajo de conductor. La promoción estará sujeta a los criterios establecidos en el artículo 82.

c) El acceso de los peones a los puestos de trabajo de peón de Recogida de Basuras, se llevará a cabo con arreglo a los mismos criterios ya señalados en los puntos anteriores para el puesto de trabajo de conductor.

### 2. Ascensos del personal de puestos de trabajo inferiores a puestos de trabajo superiores:

Una vez realizada la promoción económica entre el personal del mismo puesto de trabajo, la plaza que quede vacante de forma definitiva, será ocupada por los trabajadores de un puesto de trabajo inferior atendiendo a los siguientes criterios:

a) Que la cobertura se produzca entre trabajadores de puestos de trabajo inferiores.

b) Los trabajadores de las diferentes secciones, tendrán preferencia para cubrir las vacantes, con arreglo a los criterios de antigüedad, idoneidad y capacidad del trabajador para ocupar el puesto de trabajo.

c) Para determinar la capacidad e idoneidad de los candidatos se procederá a la realización de unas pruebas de selección en las que se valorará, la experiencia profesional y los conocimientos del puesto de trabajo.

d) Para el acceso al puesto de trabajo superior, será requisito indispensable estar en posesión del carné de conducir correspondiente.

(Ejemplo: Para conductor, será requisito indispensable estar en posesión de los carnés de conducir de la clase C).

Peón especializado, será requisito estar en posesión del carné de conducir de la clase B1 y B2.

### 3. Acceso a los cursos de formación:

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

### 4. Comisión mixta de formación:

La Comisión Mixta Paritaria creará una Comisión Mixta de Formación y, en su caso, las funciones y atribuciones de la misma tendrá una participación efectiva en los Planes de Formación, específicamente en:

- a) Detección de necesidades.
- b) Diseño y planificación de las acciones de formación.
- c) Seguimiento.
- d) Evaluación.

### Artículo 82. Derecho a la promoción.

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

a) Una vacante se produce en la plantilla por promoción o baja del trabajador que ocupaba el puesto que da lugar a dicha vacante.

Dilluns, 14 de juliol de 2014

---

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

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

1. Requisitos del puesto de trabajo:

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

2. Requisitos del aspirante:

Expediente: especialidad, formación, informe profesional, etc.  
Pruebas teóricas y prácticas dependiendo del puesto.

3. Tribunal calificador:

Consistirá en dos (2) representantes de la Dirección de la Empresa y dos (2) de la Representación Social.

4. Puntuaciones:

Expediente.  
Prueba teórica/práctica.  
Informe tribunal.

5. Calificación:

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

Las vacantes existentes serán anunciadas por la Empresa, previa comunicación a la Representación Social, en el tablón de anuncios del centro de trabajo con una antelación, como mínimo, de una semana a la fecha del concurso y/o pruebas que se establezcan.

### CAPÍTULO XII. DERECHOS DE REPRESENTACIÓN.

Artículo 83. Derechos Sindicales.

1. Los delegados de personal o miembros del Comité de Empresa disfrutarán los derechos que la Ley les tiene otorgados:

- a) 20 horas mensuales retribuidas dedicadas al trabajo sindical.
- b) El presidente dispondrá de 80 horas mensuales y el secretario de 40 horas.
- c) Derecho de reunión y asamblea en los locales de la empresa.
- d) Derecho a su información de todos los trabajadores por voz de su delegado o miembro del Comité de Empresa.
- e) En lo demás se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.
- f) Los representantes tendrán acceso a la información y control de los contratos temporales de la empresa, para la aplicación de la Ley de contratación vigente.

2. A los sindicatos que acrediten un veinticinco (25%) de la afiliación en el centro de trabajo les será reconocida la sección sindical. En este caso, el delegado sindical dispondrá de cuarenta (40) horas retribuidas al mes, dedicadas a trabajo sindical. En caso de necesidad de horas el delegado de la sección sindical podrá hacer uso de las que correspondan a los delegados de su misma candidatura, reduciéndoseles aquellas que haya disfrutado el Delegado de

Dilluns, 14 de juliol de 2014

---

la Sección Sindical. Tanto ésta como los responsables de la misma tendrán los mismos derechos que los miembros del Comité de Empresa.

3.- El delegado de la sección sindical tendrá las siguientes funciones:

Representar y defender los intereses del sindicato al que representa y a los afiliados al mismo en la empresa.

Asistir a las reuniones del Comité de Empresa y Comisión.

Tener acceso a la misma información y documentación que la Empresa debe poner a disposición del Comité de Empresa.

Conocer las medidas disciplinarias impuestas respecto a faltas muy graves y especialmente a los supuestos de despido, de conformidad con lo establecido en el Convenio número 158 de la OIT.

El trabajador afiliado a una Central sindical podrá solicitar por escrito a la empresa el descuento por nómina de la cuota sindical.

Se acuerda celebrar una reunión trimestral del Comité de Empresa con la Dirección de la Empresa, de la que se levantará acta haciendo constar los acuerdos, las propuestas del Comité y respuestas de la empresa, en caso de desacuerdo.

Previa convocatoria de 48 horas de antelación se podrá celebrar una reunión extraordinaria a petición de la Empresa o del Comité, bajo el orden del día propuesto.

4. El Comité comunicará a la Empresa las salidas de sus miembros con arreglo a los siguientes criterios:

a) Antes de las 18 horas del día anterior, se comunicará las salidas de aquellos miembros que trabajen en el turno de mañana.

b) Antes de las 9 horas del mismo día, aquellos miembros que trabajen en el turno de tarde, mediante escrito, con una antelación de setenta y dos horas (salvo excepciones acordadas con la empresa), para que sea viable el cambio de turno que cubra esa ausencia. Asimismo, y a posteriori, se deberá acreditar la ausencia solicitada a cuenta del crédito horario, también, con documento justificativo, siendo entregado éste al día hábil siguiente de la ausencia.

c) A tenor de que el personal del turno de noche realiza un servicio de especial atención para los usuarios, se procurará que las ausencias por los motivos reseñados sean debidamente prevenidas y comunicadas con la máxima antelación y no ser inferior a 48 horas, al objeto de poder sustituir su ausencia de forma conveniente para el servicio de RSU.

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

Artículo 84. Canon sindical.

Se establece un canon económico para la negociación colectiva de 60,10 EUR. El canon de negociación, únicamente será de aplicación para aquel personal que estando afectado por el presente Convenio no esté afiliado a ningún sindicato. No obstante lo establecido en el párrafo anterior y en el artículo 11 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/85 de 2 de agosto, los trabajadores deberán de comunicar su aceptación o negativa al abono de dicho canon. A tal efecto se distribuirá entre el personal un impreso de aceptación o negativa al abono de dicho canon.

La empresa procederá al descuento del canon de negociación del recibo de salarios de los trabajadores que lo autoricen.

Artículo 85. Sigilo profesional.

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

Dilluns, 14 de juliol de 2014

### CAPÍTULO XIII. DERECHOS: SUCESIÓN DE EMPRESAS Y SUBROGACIÓN.

#### Artículo 86. Sucesión de empresa.

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

En el supuesto caso de sucesión, las empresas o entidades que se encuentren afectadas deberán respetar, en todos sus aspectos, lo legislado en la presente materia y serán atendidos los siguientes criterios generales en su actuación:

1. El cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente.

2. A los efectos de lo previsto en el presente artículo, se considerará que existe sucesión de empresa cuando la transmisión afecte a una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesorio.

3. Sin perjuicio de lo establecido en la legislación de Seguridad Social, el cedente y el cesionario, en las transmisiones que tengan lugar por actos "intervivos", responderán solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

El cedente y el cesionario también responderán solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delito.

4. Salvo pacto en contrario, establecido una vez consumada la sucesión mediante acuerdo de empresa entre el cesionario y los representantes de los trabajadores, las relaciones laborales de los trabajadores afectados por la sucesión seguirán rigiéndose por el Convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuere de aplicación en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida.

Esta aplicación se mantendrá hasta la fecha de expiración del Convenio colectivo de origen o hasta la entrada en vigor de otro Convenio colectivo nuevo que resulte aplicable a la entidad económica transmitida.

5. Cuando la empresa, el centro de trabajo o la unidad productiva objeto de la transmisión conserve su autonomía, el cambio de titularidad del empresario no extinguirá por sí mismo el mandato de los representantes legales de los trabajadores, que seguirán ejerciendo sus funciones en los mismos términos y bajo las mismas condiciones que regían con anterioridad.

6. El cedente y el cesionario deberán informar a los Representantes Legales de sus trabajadores respectivos afectados por el cambio de titularidad de los siguientes extremos:

- a) Fecha prevista de la transmisión.
- b) Motivos de la transmisión.
- c) Consecuencias jurídicas, económicas y sociales para los trabajadores.
- d) Medidas previstas respecto de los trabajadores.

7. De no haber Representantes Legales de los trabajadores, el cedente y el cesionario deberán facilitar la información mencionada en el apartado anterior a los trabajadores que pudieren resultar afectados por la transmisión.

8. El cedente vendrá obligado a facilitar la información mencionada en los apartados anteriores con la suficiente antelación, antes de la realización de la transmisión. El cesionario estará obligado a comunicar estas informaciones con la suficiente antelación y, en todo caso, antes de que sus trabajadores se vean afectados en sus condiciones de empleo y de trabajo por la transmisión.

En los supuestos de fusión y escisión de sociedades, el cedente y el cesionario habrán de proporcionar la indicada información, en todo caso, al tiempo de publicarse la convocatoria de las juntas generales que han de adoptar los respectivos acuerdos.

Dilluns, 14 de juliol de 2014

9. El cedente o el cesionario que previere adoptar, con motivo de la transmisión, medidas laborales en relación con sus trabajadores vendrán obligados a iniciar un período de consultas con los Representantes Legales de los trabajadores sobre las medidas previstas y sus consecuencias para los trabajadores. Dicho período de consultas habrá de celebrarse con la suficiente antelación, antes de que las medidas se lleven a efecto.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Cuando las medidas previstas consistieren en traslados colectivos o en modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, el procedimiento del período de consultas al que se refiere el párrafo anterior se ajustará a lo establecido en los artículos 40.2 y 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

10. Las obligaciones de información y consulta establecidas en el presente artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a la transmisión haya sido adoptada por los empresarios, cedente y cesionario, o por las empresas que ejerzan el control sobre ellos. Cualquier justificación de aquella basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no les ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto.

### Artículo 87. Subrogación del personal.

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 del presente Convenio, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo y en los siguientes.

Operará la subrogación del personal cuando tenga lugar un cambio de entidad prestataria del servicio en cualquier actividad de las reguladas en el ámbito funcional del presente Convenio. Dicha subrogación de personal se producirá, en los términos establecidos en el presente artículo, entre las entidades que se sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de gestión de servicios públicos, contratos o concesiones para la explotación de los mismos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo.

En lo sucesivo, el término contrata se refiere, con carácter genérico al conjunto de medios organizados con el fin de llevar a cabo una actividad económica de las definidas dentro del ámbito funcional del presente Convenio, mediante cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, realizada por una determinada empresa, sociedad u organismo público, siendo aplicable la subrogación aún en el supuesto de reversión de contrata a cualquier administración u organismo público.

A los efectos previstos en este artículo no tendrán la consideración de trabajadores/as y, por tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria los socios/as cooperativistas que no tengan la condición de socios/as trabajadores/as. Únicamente alcanzará la subrogación a los socios/as cooperativistas que tengan la condición de trabajadores/as, y exclusivamente en esta última condición, sometiéndose en todos los aspectos a la regulación laboral y convencional de aplicación.

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 el cambio de entidades, personas físicas o jurídicas que llevan a cabo la actividad de que se trate, los miembros de la plantilla de la entidad saliente pasarán a estar adscritos a la nueva entidad que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que viniesen disfrutando en aquella.

Se producirá la mencionada subrogación de personal, siempre que se den alguno de los siguientes supuestos:

- a) Personal en activo que realice su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.
- b) Personal con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y/o aquellos/as que se encuentren en situación de IT, excedencia, vacaciones, jubilaciones parciales, permisos, maternidad, Incapacidad Permanente sujeta a revisión durante los dos años siguientes o situaciones análogas, siempre que cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.
- c) Personal con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores/as mencionados en el apartado B), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

Dilluns, 14 de juliol de 2014

d) Personal de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata de servicios públicos como consecuencia de una ampliación de plantilla en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquélla.

e) Personal que sustituya a otros que se jubilen dentro de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva de la contrata, siempre que estos últimos tengan una antigüedad mínima en la misma de los cuatro meses anteriores a la finalización de dicha contrata, siempre que ésta esté pactada en Convenio colectivo estatutario de ámbito inferior.

Todos los supuestos anteriormente contemplados, se deberán acreditar documentalmente por la empresa o entidad saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en el artículo 52 en el plazo de diez días hábiles contados desde el momento en que, la entidad entrante comunique fehacientemente a la saliente el cambio en la adjudicación del servicio. No obstante lo anterior, a falta de comunicación de la entidad entrante, por iniciativa propia la entidad saliente podrá remitir a aquélla los documentos anteriormente referidos a efectos de dar por cumplidas sus obligaciones de transmisión de información y documentación.

La falta de entrega en plazo y forma de dicha documentación a partir de la comunicación de la entidad entrante facultará a ésta para exigirle a la saliente la indemnización por los daños y perjuicios que su incumplimiento le haya podido acarrear.

La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: empresa o entidad pública o privada cesante, nueva adjudicataria y personal afectados por el ámbito de aplicación del presente Convenio.

En particular, la subrogación de personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de sustitución de contrata, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquéllas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa o entidad que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso, de la sucesión de empresa prevista en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, como de la existencia por parte del empresario/a saliente de otras contrata, ajenas a la que es objeto de subrogación.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo u otra circunstancia de carácter temporal que afecte a la contrata y obligue a su interrupción temporal por cualquier causa o suspensión administrativa del servicio por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia justificará un expediente de regulación de empleo temporal en los términos establecidos en la legislación vigente, para la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados que resulten afectados, los cuales conservan, durante dicho año, el derecho a la reserva del puesto de trabajo en la contrata en cuestión al que tendrán derecho a retornar desde el momento en que se reanude el servicio suspendido o se reabra el centro de trabajo cerrado, debiendo aplicarse la subrogación regulada en el presente Convenio.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, en caso de finalización o rescisión de la contrata por cualquier causa, con cesación de la prestación de los servicios y actividades objeto de la misma, y posteriormente contratase de nuevo el servicio con otra empresa en el plazo de un año, la nueva concesionaria o contratista deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la anterior empresa que cumpliera los requisitos establecidos en el presente artículo al momento de finalización o rescisión y siempre que la empresa saliente cumpla con los requisitos establecidos en el presente artículo.

Igualmente, en caso de rescisión de la contrata por cualquier causa, de forma que pase a realizarse el servicio de forma directa con personal propio, sea o no de nueva contratación, el personal afectado de la empresa saliente que venía prestando el servicio tendrá derecho a ser subrogado por la entidad que realice el servicio.

Supuestos de agrupación o división de contrata:

En los supuestos de división o agrupación de contrata se aplicarán en particular las siguientes reglas:

1. En el supuesto de que una o varias contrata cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquel personal que hubiera realizado su trabajo en la entidad o empresa saliente en las concretas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, con un período mínimo de los cuatro últimos meses, sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo, y todo ello aun cuando con anterioridad hubiesen trabajado en otras zonas, contrata o servicios distintos.



Dilluns, 14 de juliol de 2014

Se subrogará asimismo el personal que se encuentre en los supuestos b) a e), ambos inclusive, del apartado 2º del artículo 50 y que hayan realizado su trabajo en las zonas, divisiones o servicios resultantes.

2. En el caso de que distintas contrata, servicios, zonas o divisiones de aquéllas se agrupen en una o varias, la subrogación de personal operará respecto de todos aquellos integrantes de la plantilla que, con independencia de la modalidad de su contrato de trabajo, hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas con un tiempo mínimo de los cuatro meses anteriores, y todo ello aún cuando con anterioridad hubieran prestado servicios en distintas contrata, zonas o servicios.

Se subrogará asimismo el personal que se encuentre en los supuestos b) a e), ambos inclusive, del apartado 2º del artículo 50 y que hayan prestado sus servicios en las contrata, zonas, divisiones o servicios agrupados.

3. Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicase que un miembro de la plantilla que realice su jornada en el mismo o distintos centros de trabajo, afectando a uno sólo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de la misma gestionarán el pluriempleo legal del integrante de la plantilla, como consecuencia de la subrogación parcial producida.

Documentos a facilitar por la saliente a la entrante:

1. Para la tramitación de la subrogación la empresa o entidad saliente deberá suministrar a la entrante relación de personal, en formato electrónico de hoja de cálculo según el modelo especificado en el anexo I, en la que se detalle: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, vacaciones, días de asuntos propios ya disfrutados y justificación de otras licencias retribuidas y cualquier modificación de estos datos que se haya producido en los cuatro meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del período de mandato si el integrante de la plantilla es representante sindical y fecha de disfrute de sus vacaciones.

2. Asimismo, a efectos de comprobación de retribuciones, jornada, tipo de contrato, situación de IT y otros extremos de relevancia para la gestión de la subrogación, la empresa o entidad saliente tendrá que facilitar a la entrante los siguientes documentos, dejando constancia suficiente de su recepción:

a) Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación si los ha tramitado la saliente o documentación que acredite la vinculación laboral de cada persona con la entidad y contrata objeto de subrogación.

b) Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de todo el personal afectado.

c) Fotocopia de los TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses en que figure todo el personal afectado junto con el correspondiente certificado de estar al corriente de la seguridad social.

d) Parte de IT y/o confirmación, del personal que se encuentre en tal situación en el momento de transmitir la documentación.

e) Copia de documentos debidamente diligenciados por cada miembro de la plantilla afectada en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa o entidad saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular y no más tarde de los tres días siguientes a dicho inicio.

3. Se aplicarán las siguientes reglas para el cálculo, distribución y abono de la liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones y descansos con respecto al personal entre la entidad saliente y la que vaya a realizar el servicio:

a) El personal percibirá sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata de la empresa o entidad saliente.

b) El personal tendrá que disfrutar sus vacaciones reglamentarias establecidas en el periodo fijado en el calendario vacacional, con independencia de cuál sea la empresa en la que en ese momento estén prestando servicios.

Dilluns, 14 de juliol de 2014

c) El personal que no hubiera disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutará con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

d) El personal que, con ocasión de la subrogación, hubiese disfrutado con la empresa saliente un periodo de vacaciones superior al que le correspondería por la parte de año trabajado en la misma, se le descontará de la liquidación el exceso disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad que corresponda. La empresa entrante habrá de permitir el disfrute del periodo vacacional que a cada integrante de la plantilla le quedara pendiente de disfrutar, y en todo caso deberá abonar al mismo lo que le correspondería proporcionalmente percibir por el tiempo en que preste servicios para la misma, sin que pueda sustituir tal abono por un disfrute mayor de vacaciones.

### CAPÍTULO XIV: DERECHOS Y OBLIGACIONES.

#### Artículo 88. Inviolabilidad de registros a trabajadores – protección de datos.

En virtud de lo establecido en el artículo 18 de la Ley Rituaria del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa sólo podrá realizar registros sobre la persona de los trabajadores, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y de los demás trabajadores de la empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo.

En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la empresa, siempre que ello fuera posible.

En cumplimiento de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (LOPD), las informaciones y datos que obren en poder de la empresa serán tratados y recogidos en un fichero del que es responsable la Empresa con domicilio social en Camino de las Hormigueras 171, 28031 Madrid.

#### Disposición transitoria 1ª - Acuerdos económicos (2013, 2014 y 2015):

Para el año 2013, se aplicará un incremento del 0,6% sobre todos los conceptos salariales vigentes a 31 de diciembre de 2012.

Para el año 2014, se aplicará un incremento del 1,2% sobre todos los conceptos salariales vigentes a 31 de diciembre de 2013.

Para el año 2015, se aplicará un incremento sobre las tablas salariales definitivas a 31.12.2014 del IPC definitivo catalán del año 2014.

#### Aplicación económica:

La aplicación de las tablas salariales se realizará con efectos del 1 de enero de cada año.

Disposición adicional 1ª: Las tablas salariales contenidas en este Convenio como anexo 1 tienen fuerza de obligar y forman parte inseparable del mismo. Constituyen su retribución global y unitaria de todos y cada uno de sus conceptos y sustituyen cualquier situación económica anterior, que no podrá ser particularmente invocada en el futuro.

Disposición adicional 2ª: El presente Convenio anula y sustituye los acuerdos extraestatutarios y Convenio colectivo anterior existente entre las partes antes de la entrada en vigor del presente Convenio colectivo.

#### Disposición Final:

Primera.- En contraprestación a las retribuciones salariales pactadas que se indican en los anexos, el personal afectado procederá a la recogida de basura que se produzca en la población del Prat, así como a la limpieza de red viaria, salvo que la no realización de los servicios se deba a causas ajenas a éstos.

Segunda.- Los acuerdos contenidos en el presente Convenio, tanto en sus aspectos económicos como sociales, deberán ser expresamente asumidos y ratificados por el Ayuntamiento del Prat para que se apliquen en su totalidad.

La aplicación de los acuerdos contenidos en el presente Convenio mismos, se realizará al mes siguiente de la firma del presente Convenio así como de sus anexos (tablas salariales).

# Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 14 de juliol de 2014

## ANEXO I.

TABLAS SALARIALES 2013 (INCREMENTADAS UN 6% SOBRE TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS A 31.12.2012).

GRUPOS PROFESIONALES	12,00 Salario Base	12,00 Plus Conv.	12,00 Plus Toxico	12,00 Plus Noctur.	12,00 Plus Festivo	12,00 Plus Actividad-Inc.	12,00 Plus Trans.	12,00 Plus Vestuario	Mes
<b>MANDO INTERMEDIO</b>									
Encargado Noche RSU	861,28	525,79	172,25	215,32	118,55	188,84	127,41	126,15	2.335,59
Precio día	28,32	17,29	5,66	7,08	3,90	6,21	4,19	4,15	-
Encargado Limpieza Día	936,14	685,94	187,22	0,00	150,27	693,45	127,41	126,15	2.906,58
Precio día	30,78	22,55	6,16	-	4,94	22,80	4,19	4,15	-
<b>TALLER</b>									
Jefe de Taller	939,67	762,38	187,94	234,90	0,00	127,41	191,11	166,78	2.610,19
Precio día	30,89	25,06	6,18	7,72	-	4,19	6,28	5,48	-
Oficial 1º Mecánico	840,03	726,23	168,02	210,01	0,00	92,05	84,94	80,61	2.201,89
Precio día	27,62	23,88	5,52	6,90	-	3,03	2,79	2,65	-
Oficial 2º Mecánico	758,54	374,71	151,71	189,63	0,00	121,87	84,94	80,61	1.762,00
Precio día	24,94	12,32	4,99	6,23	-	4,01	2,79	2,65	-
<b>OPERARIOS (CONDUCTORES)</b>									
Conductor Recogida Noche	861,28	487,04	172,25	215,32	118,55	0,00	84,94	80,61	2.019,99
Precio día	28,32	16,01	5,66	7,08	3,90	-	2,79	2,65	-
Conductor Limpieza Día	866,19	283,25	173,24	0,00	0,00	0,00	84,94	80,61	1.488,23
Precio día	28,48	9,31	5,70	-	-	-	2,79	2,65	-
<b>OPERARIOS (PEONES)</b>									
Peón Recogida Noche	765,03	400,42	153,00	191,26	118,55	0,00	84,94	80,61	1.793,81
Precio día	25,15	13,16	5,03	6,29	3,90	-	2,79	2,65	-
Peón Limpieza Día	769,39	211,34	153,88	0,00	0,00	0,00	84,94	80,61	1.300,15
Precio día	25,30	6,95	5,06	-	-	-	2,79	2,65	-
Peón Especialista-Conductor	817,78	234,68	163,56	0,00	0,00	0,00	84,94	80,61	1.381,57
Precio día	26,89	7,72	5,38	-	-	-	2,79	2,65	-
<b>PERSONAL TÉCNICO Y ADMINISTRATIVO</b>									
Jefe de Servicio	936,14	685,94	0,00	187,22	150,27	693,45	252,02	0,00	2.905,04
Precio día	30,78	22,55	-	6,16	4,94	22,80	8,29	-	-
Técnico de producción	829,97	393,97	0,00	187,22	150,27	344,41	127,41	0,00	2.033,24
Precio día	27,29	12,95	-	6,16	4,94	11,32	4,19	-	-
Ayud. Técnico de producción	723,79	298,41	0,00	187,22	150,27	85,77	127,41	0,00	1.572,87
Precio día	23,80	9,81	-	6,16	4,94	2,82	4,19	-	-
Inspector	723,79	298,41	0,00	187,22	150,27	85,77	127,41	0,00	1.572,87
Precio día	23,80	9,81	-	6,16	4,94	2,82	4,19	-	-
Oficial 1º Administración	1.109,20	340,88	0,00	0,00	0,00	240,11	127,41	0,00	1.817,60
Precio día	36,47	11,21	-	-	-	7,89	4,19	-	-
Oficial 2º Administración	827,79	409,11	0,00	0,00	0,00	240,11	127,41	0,00	1.604,41
Precio día	27,22	13,45	-	-	-	7,89	4,19	-	-
Auxiliar Administrativo	764,09	302,93	0,00	0,00	0,00	197,64	127,41	0,00	1.392,07
Precio día	25,12	9,96	-	-	-	6,50	4,19	-	-

GRUPOS PROFESIONALES	1,00 Pagas Extras Beneficios	1,00 Navidad	1,00 Verano	1,00 Septiembre	Total T.P Extras	1,00 Premio Asistencia	SBA Bruto Anual	Base día Vac.	Plus noct. día traba.
<b>MANDOS INTERMEDIOS</b>									
Encargado Noche RSU	1.544,95	1.935,99	1.935,99	1.327,99	6.744,91	643,94	35.415,98	81,02	-
Precio día	4,23	5,30	5,30	3,64	-	-	-	-	-
Encargado Limpieza Día	1.619,82	2.075,19	2.075,19	1.327,99	7.098,20	282,20	42.259,33	100,00	-
Precio día	4,44	5,69	5,69	3,64	-	-	-	-	-
<b>TALLER</b>									
Jefe de Taller	1.623,33	2.169,32	2.169,32	1.327,99	7.289,95	643,94	39.256,15	90,26	-
Precio día	4,45	5,94	5,94	3,64	-	-	-	-	-
Oficial 1º Mecánico	1.523,71	2.217,09	2.217,09	1.327,99	7.285,88	282,20	33.990,74	76,57	-
Precio día	4,17	6,07	6,07	3,64	-	-	-	-	-
Oficial 2º Mecánico	1.170,70	1.170,70	1.170,70	1.327,99	4.840,08	282,20	26.266,31	61,14	-
Precio día	3,21	3,21	3,21	3,64	-	-	-	-	-
<b>OPERARIOS (CONDUCTORES)</b>									
Conductor Recogida Noche	1.544,95	1.834,47	1.834,47	1.327,99	6.541,88	643,94	31.425,68	70,64	-
Precio día	4,23	5,03	5,03	3,64	-	-	-	-	-
Conductor Limpieza Día	1.549,85	1.422,93	1.422,93	1.327,99	5.723,71	282,20	23.864,63	53,17	7,12
Precio día	4,25	3,90	3,90	3,64	-	-	-	-	-
<b>OPERARIOS (PEONES)</b>									
Peón Recogida Noche	1.448,70	1.608,27	1.608,27	1.327,99	5.993,23	643,94	28.162,91	62,94	-
Precio día	3,97	4,41	4,41	3,64	-	-	-	-	-
Peón Limpieza Día	1.453,06	1.234,88	1.234,88	1.327,99	5.250,80	282,20	21.134,86	46,73	6,32
Precio día	3,98	3,38	3,38	3,64	-	-	-	-	-
Peón Especialista-Conductor	1.501,46	1.317,21	1.317,21	1.327,99	5.463,87	282,20	22.324,88	49,54	-
Precio día	4,11	3,61	3,61	3,64	-	-	-	-	-
<b>PERSONAL TÉCNICO Y ADMINISTRATIVO</b>									
Jefe de Servicio	1.619,82	2.075,19	2.075,19	1.327,99	7.098,20	282,20	42.240,92	99,95	-
Precio día	4,44	5,69	5,69	3,64	-	-	-	-	-
Técnico de producción	1.513,65	1.809,76	1.809,76	1.327,99	6.461,16	282,20	31.142,27	70,99	-
Precio día	4,15	4,96	4,96	3,64	-	-	-	-	-
Ayud. Técnico de producción	1.407,48	1.544,33	1.544,33	1.327,99	5.824,13	282,20	24.980,76	55,57	-

CVE-Núm. de registre: 062014000931

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 14 de juliol de 2014

GRUPOS PROFESIONALES	1,00 Pagas Extras Beneficios	1,00 Navidad	1,00 Verano	1,00 Septiembre	Total T.P Extras	1,00 Premio Asistencia	SBA Bruto Anual	Base día Vac.	Plus noct. día traba.
Precio día	3,86	4,23	4,23	3,64	-	-	-	-	-
Inspector	1.407,48	1.544,33	1.544,33	1.327,99	5.824,13	282,20	24.980,76	55,57	-
Precio día	3,86	4,23	4,23	3,64	-	-	-	-	-
Oficial 1ª Administración	1.793,38	1.582,62	1.582,62	1.327,99	6.286,61	643,94	28.741,72	64,67	-
Precio día	4,91	4,34	4,34	3,64	-	-	-	-	-
Oficial 2ª Administración	1.766,74	1.614,76	1.614,76	1.327,99	6.324,25	643,94	26.221,16	57,59	-
Precio día	4,84	4,42	4,42	3,64	-	-	-	-	-
Auxiliar Administrativo	1.554,39	1.402,42	1.402,42	1.327,99	5.687,22	643,94	23.035,99	50,03	-
Precio día	4,26	3,84	3,84	3,64	-	-	-	-	-

Dilluns, 14 de juliol de 2014

ANEXO II.

PRECIOS AÑO 2013.

HORAS EXTRAORDINARIAS (Artículo 58).

SERVICIO DE RECOGIDA DE BASURAS.

TIPO	PUESTOS	IMPORTE EUR
HORAS PRIMERAS	CONDUCTOR	14,52
HORAS PRIMERAS	PEÓN	12,73
HORAS SEGUNDAS	Artículo 61	15,12
HORAS TERCERAS	CONDUCTOR	22,22
HORAS TERCERAS	PEÓN	19,58

SERVICIO DE LIMPIEZA VIARIA.

TIPO	CATEGORÍAS	IMPORTE EUR
HORAS PRIMERAS	Artículo 61	15,12
HORAS SEGUNDAS	Artículo 61	18,91
HORAS TERCERAS	Artículo 61	22,69
HORAS CUARTAS	CONDUCTOR	22,22
HORAS CUARTAS	PEÓN	19,58

Dilluns, 14 de juliol de 2014

---

ANEXO III.

PRECIOS AÑO 2013.

COMPLEMENTOS AD PERSONAM.

(Consultar documento original: Los trabajadores percibirán como derecho personal las cantidades que por los siguientes conceptos se detallan en lugar de los que figuran en las tablas salariales de su puesto de trabajo durante el año 2014).

- Artículo 54 B. Premio de Asistencia.

Premio asistencia personal de limpieza viaria para el año 2013.

Entre 0 i 7 días: 140,29 EUR.

Entre 8 i 10 días: 70,15 EUR.

Entre 11 i 15: 28,05 EUR.

- Artículo 55. Recogida sistema Carga Lateral- EASY.

6,84 EUR brutos por día efectivo trabajado.

- Artículo 56. Servicio Instalación, Mantenimientos y Reparación de Papeleras.

3,08 EUR brutos por día efectivo trabajado.

- Artículo 57. Plus Operario Conductor - Servicio de Apoyo RSU Noche.

3,46 EUR brutos por día efectivo trabajado.

- Artículo 68. Anticipos especiales de salario.

20.000 EUR máximo anual.

1.250 EUR máximo individual.

- Artículo 71. Indemnización por muerte o accidente laboral.

24.000 EUR.

- Artículo 75. Compensación Minusvalía.

82,58 EUR brutos mensuales.

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 14 de juliol de 2014

### ANEXO IV.

TABLAS SALARIALES 2014 (INCREMENTADAS UN 1,2% SOBRE TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS A 31.12.2013).

GRUPOS PROFESIONALES	12,00 Salario Base	12,00 Plus Convenio	12,00 Plus Toxico	12,00 Plus Nocturnidad	12,00 Plus Festivo	12,00 Plus Actividad-Inc.	12,00 Plus Transporte	12,00 Plus Vestuario	Mes
<b>MANDOS INTERMEDIOS</b>									
Encargado Noche RSU	871,62	532,10	174,32	217,90	119,97	191,11	128,94	127,67	2.363,62
Precio día	28,66	17,49	5,73	7,16	3,94	6,28	4,24	4,20	-
Encargado Limpieza Día	947,37	694,17	189,47	0,00	152,07	701,77	128,94	127,66	2.941,46
Precio día	31,15	22,82	6,23	-	5,00	23,07	4,24	4,20	-
<b>TALLER</b>									
Jefe de Taller	950,94	771,53	190,19	237,72	0,00	128,94	193,40	168,78	2.641,51
Precio día	31,26	25,37	6,25	7,82	-	4,24	6,36	5,55	-
Oficial 1ª Mecánico	850,11	734,94	170,04	212,53	0,00	93,15	85,96	81,58	2.228,31
Precio día	27,95	24,16	5,59	6,99	-	3,06	2,83	2,68	-
Oficial 2ª Mecánico	767,64	379,20	153,53	191,91	0,00	123,33	85,96	81,58	1.783,15
Precio día	25,24	12,47	5,05	6,31	-	4,05	2,83	2,68	-
<b>OPERARIOS (CONDUCTORES)</b>									
Conductor Recogida Noche	871,61	492,88	174,32	217,90	119,97	0,00	85,96	81,58	2.044,23
Precio día	28,66	16,20	5,73	7,16	3,94	-	2,83	2,68	-
Conductor Limpieza Día	876,58	286,65	175,32	0,00	0,00	0,00	85,96	81,58	1.506,09
Precio día	28,82	9,42	5,76	-	-	-	2,83	2,68	-
<b>OPERARIOS PEONES</b>									
Peón Recogida Noche	774,21	405,23	154,84	193,55	119,97	0,00	85,96	81,58	1.815,34
Precio día	25,45	13,32	5,09	6,36	3,94	-	2,83	2,68	-
Peón Limpieza Día	778,62	213,88	155,72	0,00	0,00	0,00	85,96	81,58	1.315,76
Precio día	25,60	7,03	5,12	-	-	-	2,83	2,68	-
Peón Especialista-Conductor	827,60	237,49	165,52	0,00	0,00	0,00	85,96	81,58	1.398,15
Precio día	27,21	7,81	5,44	-	-	-	2,83	2,68	-
<b>PERSONAL TÉCNICO Y ADMINISTRATIVO</b>									
Jefe de Servicio	947,37	694,17	0,00	189,47	152,07	701,77	255,05	0,00	2.939,90
Precio día	31,15	22,82	-	6,23	5,00	23,07	8,39	-	-
Técnico de producción	839,92	398,69	0,00	189,47	152,07	348,54	128,94	0,00	2.057,64
Precio día	27,61	13,11	-	6,23	5,00	11,46	4,24	-	-
Ayud. Técnico de producción	732,48	301,99	0,00	189,47	152,07	86,80	128,94	0,00	1.591,74
Precio día	24,08	9,93	-	6,23	5,00	2,85	4,24	-	-
Inspector	732,48	301,99	0,00	189,47	152,07	86,80	128,94	0,00	1.591,74
Precio día	24,08	9,93	-	6,23	5,00	2,85	4,24	-	-
Oficial 1ª Administración	1.122,51	344,97	0,00	0,00	0,00	242,99	128,94	0,00	1.839,41
Precio día	36,90	11,34	-	-	-	7,99	4,24	-	-
Oficial 2ª Administración	837,73	414,02	0,00	0,00	0,00	242,99	128,94	0,00	1.623,67
Precio día	27,54	13,61	-	-	-	7,99	4,24	-	-
Auxiliar Administrativo	773,26	306,57	0,00	0,00	0,00	200,01	128,94	0,00	1.408,77
Precio día	25,42	10,08	-	-	-	6,58	4,24	-	-

GRUPOS PROFESIONALES	1,00 Pagas Extra Beneficios	1,00 Navidad	1,00 Verano	1,00 Septiembre	Tota TP Extras	1,00 Premio Asistencia	SBA Bruto Anual	Base día Vacac.	Plus noct. día traba.
<b>MANDOS INTERMEDIOS</b>									
Encargado Noche RSU	1.563,48	1.959,22	1.959,22	1.343,93	6.825,85	651,67	35.840,97	81,99	-
Precio día	4,28	5,37	5,37	3,68	-	-	-	-	-
Encargado Limpieza Día	1.639,26	2.100,09	2.100,09	1.343,93	7.183,37	285,58	42.766,45	101,20	-
Precio día	4,49	5,75	5,75	3,68	-	-	-	-	-
<b>TALLER</b>									
Jefe de Taller	1.642,81	2.195,35	2.195,35	1.343,93	7.377,43	651,67	39.727,22	91,34	-
Precio día	4,50	6,01	6,01	3,68	-	-	-	-	-
Oficial 1ª Mecánico	1.541,99	2.243,70	2.243,70	1.343,93	7.373,31	285,58	34.398,63	77,48	-
Precio día	4,22	6,15	6,15	3,68	-	-	-	-	-
Oficial 2ª Mecánico	1.184,75	1.184,75	1.184,75	1.343,93	4.898,16	285,58	26.581,51	61,87	-
Precio día	3,25	3,25	3,25	3,68	-	-	-	-	-
<b>OPERARIOS (CONDUCTORES)</b>									
Conductor Recogida Noche	1.563,48	1.856,49	1.856,49	1.343,93	6.620,38	651,67	31.802,79	71,49	-
Precio día	4,28	5,09	5,09	3,68	-	-	-	-	-
Conductor Limpieza Día	1.568,45	1.440,01	1.440,01	1.343,93	5.792,39	285,58	24.151,00	53,81	7,20
Precio día	4,30	3,95	3,95	3,68	-	-	-	-	-
<b>OPERARIOS (PEONES)</b>									
Peón Recogida Noche	1.466,09	1.627,57	1.627,57	1.343,93	6.065,15	651,67	28.500,87	63,70	-
Precio día	4,02	4,46	4,46	3,68	-	-	-	-	-
Peón Limpieza Día	1.470,49	1.249,70	1.249,70	1.343,93	5.313,81	285,58	21.388,47	47,29	6,40
Precio día	4,03	3,42	3,42	3,68	-	-	-	-	-
Peón Especialista-Conductor	1.519,48	1.333,02	1.333,02	1.343,93	5.529,43	285,58	22.592,78	50,13	-
Precio día	4,16	3,65	3,65	3,68	-	-	-	-	-
<b>PERSONAL TÉCNICO ADMINISTRATIVO</b>									
Jefe de Servicio	1.639,26	2.100,09	2.100,09	1.343,93	7.183,37	285,58	42.747,81	101,15	-
Precio día	4,49	5,75	5,75	3,68	-	-	-	-	-
Técnico de producción	1.531,81	1.831,48	1.831,48	1.343,93	6.538,70	285,58	31.515,98	71,85	-
Precio día	4,20	5,02	5,02	3,68	-	-	-	-	-

CVE-Núm. de registre: 062014000931



## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 14 de juliol de 2014

GRUPOS PROFESIONALES	1,00 Pagas Extra Beneficios	1,00 Navidad	1,00 Verano	1,00 Septiembre	Tota TP Extras	1,00 Premio Asistencia	SBA Bruto Anual	Base día Vacac.	Plus noct. día traba.
Ayud. Técnico de producción	1.424,37	1.562,86	1.562,86	1.343,93	5.894,02	285,58	25.280,53	56,23	-
Precio día	3,90	4,28	4,28	3,68	-	-	-	-	-
Inspector	1.424,37	1.562,86	1.562,86	1.343,93	5.894,02	285,58	25.280,53	56,23	-
Precio día	3,90	4,28	4,28	3,68	-	-	-	-	-
Oficial 1ª Administración	1.814,90	1.601,62	1.601,62	1.343,93	6.362,05	651,67	29.086,62	65,45	-
Precio día	4,97	4,39	4,39	3,68	-	-	-	-	-
Oficial 2ª Administración	1.787,94	1.634,14	1.634,14	1.343,93	6.400,14	651,67	26.535,81	58,28	-
Precio día	4,90	4,48	4,48	3,68	-	-	-	-	-
Auxiliar Administrativo	1.573,05	1.419,25	1.419,25	1.343,93	5.755,47	651,67	23.312,43	50,63	-
Precio día	4,31	3,89	3,89	3,68	-	-	-	-	-

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 14 de juliol de 2014

ANEXO IV.

PRECIOS AÑO 2014.

HORAS EXTRAORDINARIAS (Artículo 58).

SERVICIO DE RECOGIDA DE BASURAS.

TIPO	PUESTOS	IMPORTE EUR
HORAS PRIMERAS	CONDUCTOR	14,69
HORAS PRIMERAS	PEÓN	12,88
HORAS SEGUNDAS	Artículo 61	15,30
HORAS TERCERAS	CONDUCTOR	22,48
HORAS TERCERAS	PEÓN	19,82

SERVICIO DE LIMPIEZA VIARIA.

TIPO	CATEGORÍAS	IMPORTE EUR
HORAS PRIMERAS	Artículo 61	15,30
HORAS SEGUNDAS	Artículo 61	19,13
HORAS TERCERAS	Artículo 61	22,96
HORAS CUARTAS	CONDUCTOR	22,48
HORAS CUARTAS	PEÓN	19,82

Dilluns, 14 de juliol de 2014

---

ANEXO VI.

PRECIOS AÑO 2014.

COMPLEMENTOS AD PERSONAM.

(Consultar documento original Los trabajadores percibirán como derecho personal las cantidades que por los siguientes conceptos se detallan en lugar de los que figuran en las tablas salariales de su puesto de trabajo durante el año 2014).

- Artículo 54 B. Premio de Asistencia.

Premio asistencia personal de limpieza viaria para el año 2013.

Entre 0 i 7 dies: 141,97 EUR.

Entre 8 i 10 dies: 70,99 EUR.

Entre 11 i 15 dies: 28,39 EUR.

- Artículo 55. Recogida sistema Carga Lateral- EASY.

6,92 EUR brutos por día efectivo trabajado.

- Artículo. 56. Servicio Instalación, Mantenimientos y Reparación de Papeleras.

3,11 EUR brutos por día efectivo trabajado.

- Artículo 57. Plus Operario Conductor - Servicio de Apoyo RSU Noche.

3,50 EUR brutos por día efectivo trabajado.

- Artículo 68. Anticipos especiales de salario.

20.000 EUR máximo anual.

1.250 EUR máximo individual.

- Artículo 71. Indemnización por muerte o accidente laboral.

24.000 EUR.

- Artículo 5. Compensación Minusvalía.

83,57 EUR brutos mensuales.

Dilluns, 14 de juliol de 2014

---

ANEXO VII.

LISTADO PERSONAL FIJO-DISCONTINUOS (ARTÍCULO 37).

(Ver documento original).

Barcelona, 27 de maig de 2014

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès