

Dimarts, 24 de febrer de 2015

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 20 de novembre de 2014, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de neteja i recollida de residus sòlids urbans de l'empresa Corporación CLD Servicios Urbanos de Tratamiento de Residuos, SL, (centre de treball de Montornès del Vallès) per als anys 2014-2016 (codi de conveni núm. 08100561012014)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de neteja i recollida de residus sòlids urbans de l'empresa Corporación CLD Servicios Urbanos de Tratamiento de Residuos, SL, (centre de treball de Montornès del Vallès) subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 17 d'octubre de 2014, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació.

Resolc:

- 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de neteja i recollida de residus sòlids urbans de l'empresa Corporación CLD Servicios Urbanos de Tratamiento de Residuos, SL, (centre de treball de Montornès del Vallès) per als anys 2014-2016 (codi de conveni núm. 08100561012014) 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 LIMPIEZA Y RECOGIDA DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS DE LA EMPRESA CORPORACION CLD SERVICIOS URBANOS DE TRATAMIENTO DE RESIDUOS, SL, (CENTRO DE TRABAJO DE MONTORNÈS DEL VALLÈS) PARA LOS AÑOS 2014-2016.

CAPÍTULO I. NORMAS GENERALES.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todo el personal que presta sus servicios en la limpieza viaria, recogida y transporte de basuras para el Excmo. Ayuntamiento de Montornès del Vallès.

Artículo 2. Vigencia y denuncia.

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma, y se prorrogará automáticamente, salvo denuncia de una de las partes firmantes, con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento. No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2014.

Artículo 3. Duración.

La duración del presente Convenio se fija en tres años, desde el 1.1.2014 al 31.12.2016.

Artículo 4. Derecho supletorio.

En lo no previsto ni regulado en el presente convenio colectivo se aplicara con carácter supletorio el texto refundido del Estatuto de los trabajadores y el Convenio general del sector de ámbito estatal que regula las actividades de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza, como aquellas otras disposiciones de carácter general en el ámbito de la legislación laboral vigente.

Dimarts, 24 de febrer de 2015

Artículo 5. Garantía "ad personam".

Se respetarán las condiciones personales que en conjunto anual excedan de las condiciones establecidas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam" de acuerdo con la relación nominal e importes que se relacionan en las tablas, incrementándose dichos importes en el mismo porcentaje que lo sea para el resto de conceptos salariales.

Artículo 6. Comisión Mixta Paritaria.

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

Esta Comisión estará compuesta por el delegado de personal, en representación de los trabajadores y un miembro en representación de la Empresa.

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

Esta Comisión se reunirá a instancia de parte y dicha reunión habrá de celebrarse dentro de los diez días siguientes al de su convocatoria.

Ambas partes se comprometen a someter a la Comisión Paritaria las cuestiones de su competencia. En caso de desacuerdo se acudirá obligatoriamente al Tribunal Laboral de Catalunya (TLC).

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta ley.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas.

En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

Dimarts, 24 de febrer de 2015

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente ley, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

CAPÍTULO II. CONDICIONES DE TRABAJO.

Artículo 7. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo para todo el personal afecto a este convenio será de 36 horas semanales, durante toda la vigencia del convenio.

Durante la jornada de trabajo se tendrá derecho al disfrute de 30 minutos para bocadillo, que se entenderá como jornada efectiva de trabajo.

Durante la vigencia del presente convenio, adicionalmente a la jornada de trabajo ya prevista, se crea una bolsa de 94 horas adicionales para cada año completo por cada trabajador, sin coste adicional, las cuales podrán ser utilizadas por la empresa mediando un preaviso mínimo, salvo acuerdo, de 5 días, computando a tal efecto, el día en que se comunica y el día de afectación, y se destinarán en horario laborable de lunes a viernes (sábados con acuerdo entre las partes), normalmente prolongando la jornada bien para cubrir necesidades como limpieza de polígonos, bien sustituir ausencias u otras necesidades organizativas. El trabajador en el preceptivo parte de trabajo indicará las horas utilizadas de trabajo.

Si al final del ejercicio no se hubieran consumido todas las horas del año, se cancelará el saldo pendiente.

Artículo 8. Licencias y permisos.

El trabajador, previo aviso y posterior justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración en los siguientes supuestos:

- a) 16 días por matrimonio o pareja de hecho con acreditación oficial.
- b) 3 días en caso de nacimiento de hijo (6 días en caso de parto por cesárea), enfermedad grave, hospitalización, fallecimiento u operación quirúrgica que no necesite hospitalización pero si reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador/a necesitara realizar un desplazamiento al efecto, el plazo será de 6 días (12 si es en partos por cesárea).
- c) 2 días por traslado de domicilio habitual.
- d) Será festivo el día de San Martín de Porrás. Si este coincidiera con domingo, el festivo correrá a otro día a determinar entre empresa y trabajador.

Dimarts, 24 de febrer de 2015

e) 3 días de asuntos propios.

f) Permiso por exámenes: el personal dispondrá de los permisos previstos en el Estatuto de los Trabajadores para formación y promoción profesional.

g) Permisos sin retribución: la empresa concederá al personal que lo solicite por escrito y con diez días de antelación, permisos sin retribución para asuntos propios con los siguientes topes: tres permisos por persona y año. En cada momento no podrá coincidir más de un permiso en la plantilla.

h) Para el resto de permisos se estará a lo fijado en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9. Vacaciones.

El personal afectado por el presente Convenio disfrutará durante su vigencia de 31 días naturales de vacaciones.

El personal con la antigüedad inferior a un año disfrutará de vacaciones en la parte proporcional al de su permanencia a la empresa. El periodo de disfrute de las vacaciones se realizará por turnos en el periodo comprendido entre los meses de junio a septiembre. Durante el resto del año requerirá de acuerdo entre las partes.

La empresa comunicará el calendario de vacaciones con dos meses de anticipación a la fecha de inicio.

El trabajador de acuerdo con la empresa y notificándolo con un mes de antelación podrá cambiar su periodo de disfrute con otro trabajador de su misma categoría.

El salario a percibir durante las vacaciones estará integrado por los mismos conceptos que una mensualidad de trabajo.

Las vacaciones siempre comenzarán en día laborable.

Artículo 10. Movilidad funcional y geográfica.

La movilidad funcional en el seno de la empresa que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador. Solamente se podrá implantar cuando existan sobradas razones organizativas. Para ello será precisa la comunicación al representante de los trabajadores. La movilidad geográfica no se podrá efectuar fuera del centro de trabajo para el que fue contratado el trabajador, salvo causa de fuerza mayor.

Dicha movilidad se podrá efectuar, cuando haya sobradas razones y previa comunicación al representante de los trabajadores, así como a los trabajadores afectados.

Artículo 11. Periodo de prueba e ingreso.

La empresa solicitará, cuando sea preciso cubrir un puesto de trabajo con personal de nuevo ingreso, a los trabajadores provenientes de las oficinas públicas de empleo. La empresa informará previamente al representante de los trabajadores de los puestos a cubrir y sus características profesionales.

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

El periodo de prueba será de 15 días para el personal no cualificado y de un mes para el personal cualificado.

Artículo 12. Contratación.

El personal adscrito al presente convenio se clasifica en tres condiciones, en razón a su permanencia:

- Personal con contrato fijo: es el que se precisa de modo permanente para realizar el trabajo normal y habitual de la empresa.

- Personal de contrato eventual: es el que se contrata para situaciones especiales, acumulación de tareas y campañas concretas cuya duración no puede ser superior a seis meses.

- Personal interino: es el que se contrata para las sustituciones de personal con derecho de reserva del puesto de trabajo: IT, excedencias, vacaciones y otros de naturaleza análoga.

Dimarts, 24 de febrer de 2015

No obstante lo anterior, se podrán emplear cualquiera otra forma de contratación que sean de legal aplicación y que sean o hayan sido aprobadas por el Gobierno, ya sea de forma puntual o al publicarse las medidas de fomento al empleo. Así mismo serán de aplicación aquellas formas de contratación que provengan de modificaciones de las actuales vigentes.

Artículo 13. Adscripción del personal.

1. Al término de la concesión de la contrata, todos los trabajadores de la empresa saliente, incluidos los pertenecientes a Centros Especiales de Empleo, pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata, la cual se subrogará en todos los derechos y obligaciones respetándose la modalidad de contrato, categoría profesional, jornada, horario, antigüedad, e importe total de los salarios fijados en este convenio así como los de carácter extrasalarial que los trabajadores tuvieran reconocidos en el momento de finiquitar la relación laboral con la empresa saliente. Siempre y cuando de los siguientes supuestos:

a) Trabajadores en activo que presten sus servicios en dicho centro con una antigüedad mínima de los últimos cuatro meses, sea cual fuere la naturaleza o modalidad de su contrato de trabajo.

b) Trabajadores que en el momento de cambio de titular de la contrata se encuentren en situación de IT por accidente o enfermedad, en excedencia o en situaciones análogas, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro objeto de subrogación con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo y que reúnan la antigüedad mínima establecida en el apartado a).

c) Trabajadores, que con contrato de interinidad, sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior.

2. Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar, fehacientemente y documentalmente, por la empresa saliente a la entrante en el plazo de tres días hábiles, mediante documentos que se detallan al final del artículo.

El indicado plazo se contará desde el momento en que la empresa entrante comunique fehacientemente a la saliente sea la nueva adjudicataria del servicio. De no cumplir este requisito la empresa entrante, automáticamente y sin más formalidades, se subrogará en todo el personal que presta su servicio en el centro de trabajo.

3. Los documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante:

- Certificado del organismo competente de esta al corriente de pago de la seguridad social.
- Fotocopia de las cuatro últimas nominas mensuales de los trabajadores afectados.
- Fotocopia de los TC-1, TC-2 de cotización a la seguridad social de los últimos cuatro meses.
- Relación de personal en la que se especifique, nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la seguridad social, antigüedad, jornada, horario, modalidad de su contratación, especificación del periodo de mandato si el trabajador es representante sindical y fecha del disfrute de las vacaciones.
- Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.
- Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado en el que se haga constar que este ha recibido de la empresa 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.

Los trabajadores, pese al cambio de adjudicatario, tendrán derecho a los días de vacaciones todavía no disfrutados que han sido devengados, a prorrato, durante su relación laboral con el adjudicatario saliente. Dichos días los disfrutarán en las fechas que reglamentariamente les corresponda durante su nueva relación laboral con el nuevo adjudicatario, respetándose el calendario de vacaciones que tuvieran ya establecido en su caso.

El delegado de personal mantendrá los mismos derechos reconocidos en la empresa o entidad saliente.

Dimarts, 24 de febrer de 2015

CAPÍTULO III.
CONDICIONES ECONÓMICAS.

Artículo 14. Incrementos salariales.

Para el año 2014 la retribución para cada categoría será la reflejada en la tabla salarial adjunta en el Anexo II, habiendo quedado esta congelada según las tablas del 2013.

El incremento salarial para el año 2015 será el 0,2% adicional a las tablas del 2014.

El incremento salarial para el año 2016 será el 0,5% adicional a las tablas del 2015.

Artículo 15. Conceptos retribuidos.

La retribución de cada trabajador estará compuesta por los siguientes conceptos:

- Salario Base:

Será el que se fije para cada una de las categorías en la tabla adjunta. Su importe será mensual.

- Antigüedad:

Es el complemento personal que retribuye el tiempo de permanencia en la empresa. Los tres primeros bienios se abonarán al 5 % del Salario Base. A partir del sexto año se computará por quinquenios y cada uno de ellos se retribuirá a razón del 8 % del Salario Base.

El importe de cada bienio o quinquenio se comenzará a abonar el mes de su cumplimiento.

El complemento de antigüedad queda limitado al 60 por 100 del salario base.

Plus Tóxico, Penoso y Peligroso:

En función de las especiales características de las tareas que desarrollan los trabajadores adscritos a este convenio percibirán una retribución por este concepto consistente en un 25 % del Salario Base.

Plus Nocturno: Aquellos trabajadores que realicen su jornada de trabajo entre las 22 horas y las 6 de la mañana percibirán un complemento por nocturnidad consistente en el 25 % del Salario Base.

Plus de Actividad:

Tiene por objeto retribuir el desarrollo del trabajo. Su importe es el que se relaciona en las tablas salariales anexas para cada categoría.

Plus de Transporte:

Es la retribución que viene a compensar los gastos de transporte y locomoción que el trabajador debe de realizar para acudir a su lugar de trabajo. Su importe es el que se relaciona en las tablas salariales anexas para cada categoría.

Plus de mantenimiento de vestuario:

Es la cantidad que cada trabajador recibe para lavado y mantenimiento de vestuario el cual deberá realizarse de acuerdo con las normas higiénicas requeridas. Su importe es el que se relaciona en las tablas salariales anexas para cada categoría.

Plus de Sopladora de hojas:

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio se establece el importe de 0'67 EUR (sesenta y siete céntimos brutos) por cada hora programada para el servicio, para todo trabajador que utilice dicho aparato.

Artículo 16. Horas extraordinarias.

El precio de las horas extraordinarias será en lo estipulado en las tablas salariales anexas. Solamente se realizarán por necesidades justificadas del servicio y con los topes máximos legalmente establecidos.

Se les aplicará lo acordado en el artículo 14.

Dimarts, 24 de febrer de 2015

Artículo 17. Festivos trabajados.

En caso de trabajo en día festivo el trabajador podrá optar en que se le retribuya de acuerdo con las tablas anexas o bien optar por el descanso compensatorio de dos días.

Artículo 18. Pagas extras.

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este Convenio percibirán como complemento periódico superior al mes las pagas extraordinarias de:

- Verano: Su importe será el correspondiente a una mensualidad completa. Se percibirá el 15 de Julio. Su devengo será del 1 de enero al 30 de junio.

- Navidad: Su importe será el correspondiente a una mensualidad completa. Su abono se realizará el 15 de diciembre. Su devengo será del 1 de Julio al 31 de diciembre.

- Paga de Beneficios: Su importe será el correspondiente a una mensualidad completa. Se percibirá el 31 de marzo. Su devengo será del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.

- Paga de Septiembre: Su importe será el correspondiente a una mensualidad completa. Se percibirá el 31 de septiembre. Su devengo será de 1 de septiembre al 31 de agosto.

Se les sumará la antigüedad en los mismos porcentajes cada año.

CAPÍTULO IV. MEJORAS SOCIALES.

Artículo 19. Excedencias.

El trabajador con un año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a una excedencia voluntaria de un año y hasta un máximo de tres, con reserva de puesto de trabajo.

La solicitud de excedencia se realizará siempre por escrito y con una antelación mínima de 30 días al inicio de la fecha de comienzo.

La solicitud de incorporación deberá de realizarse por escrito y con una antelación de al menos 30 días a la fecha de reincorporación.

Artículo 20. Prendas de trabajo.

La empresa facilitará a cada trabajador, para su uso exclusivo del desempeño de su trabajo, las siguientes prendas:

Invierno: 1 cazadora, 2 pantalones (pana o similar), 2 camisas, 1 suéter, 1 calzado de invierno, 1 anorak (se entregará cada dos años), una toalla y 1 gorra a quien la solicite.

Verano: 2 pantalones de tela ligera, 2 camisas, 1 calzado de verano, 1 toalla y 1 gorra a quien la solicite.

El primer año se entregará el doble de ropa.

Artículo 21. Promoción y ascensos.

La empresa cubrirá los puestos vacantes de superior categoría laboral, con personal fijo de plantilla de la empresa y comunicara al Delegado de Personal, los cambios de categoría que puedan producirse, siempre que reúna los requisitos y previo examen.

Artículo 22. Ayuda escolar.

La empresa satisfará a los trabajadores que tengan hijos en edad escolar obligatoria las siguientes cantidades por hijo y año:

Año 2014: 207,92 EUR.

Dimarts, 24 de febrer de 2015

Esta cantidad se incrementará en los años sucesivos de vigencia del convenio en el mismo % que lo haga el IPC real del año anterior.

Artículo 23. Indemnización por muerte o invalidez permanente.

En el caso de fallecimiento o invalidez permanente a causa de accidente laboral de algún trabajador afecto al presente convenio, la empresa abonará a sus legítimos herederos o bien al declarado con invalidez permanente, una indemnización a tanto alzado y por una sola vez, que se fija en la cuantía de 18.000 EUR por muerte y de 21.000 EUR por invalidez permanente.

Artículo 24. Complemento por accidente laboral, enfermedad profesional o enfermedad común con hospitalización.

En caso de IT derivada de accidente laboral, enfermedad profesional o enfermedad común que requiera hospitalización, la empresa complementará hasta el 100 % de la base reguladora desde el primer día de la baja.

Se entenderá como periodo de hospitalización el tiempo de espera así como el periodo post-operatorio.

Artículo 25. Complemento por jubilación.

Todo trabajador afecto al presente convenio, que opte por jubilarse entre los 60 y los 64 o más años, percibirá un premio por año de servicio, según la tabla siguiente:

Edad 60 años	7 mensualidades
Edad 61 años	6 mensualidades
Edad 62 años	6 mensualidades
Edad 63 años	5 mensualidades
Edad 64 o mas años	4 mensualidades

Artículo 26. Premio por permanencia.

El personal que durante la vigencia de este convenio colectivo cumpla 25 o más años de servicio, disfrutará de un premio consistente en seis días naturales de permiso.

Artículo 27. Reconocimiento médico.

Todo el personal afecto a este convenio tendrá derecho a una revisión médica anual.

Artículo 28. Retirada permiso de conducir.

A - conductor, en caso de retirada del carné de conducir al servicio de la empresa, será ocupado por el tiempo de la retirada en otro puesto, percibiendo el salario establecido en el mismo, excepto en los casos que la retirada del carné de conducir fuese como consecuencia de una sanción por embriaguez, negligencia o imprudencia temeraria.

Artículo 29. Jubilación especial.

El trabajador podrá jubilarse anticipadamente de acuerdo con lo establecido para el contrato de relevo regulado por Real decreto 1131/ 2002.

Para la jubilación parcial se aplicará en lo establecido en el Real Decreto 40/2007.

Artículo 30. Categorías profesionales.

A efectos de adecuar la clasificación profesional existente a las características del servicio se definen las funciones de "peón especialista viaria", con la siguiente descripción.

Peón especialista viaria: El dedicado a las funciones concretas y determinadas de limpieza que, sin constituir un oficio, requiera de cierta practica y especialidad, y que tiene asignado para el desempeño de su trabajo un motocarro o similar.

Durante la vigencia del presente Convenio se creará una comisión a los efectos de adecuar la Clasificación Profesional de la plantilla a Grupos Profesionales.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 24 de febrer de 2015

Artículo 31. Anticipos-préstamos.

Todo el personal con más de dos años de antigüedad en la empresa tendrá derecho a solicitar de la misma, cuando existan razones justificadas derivadas de gastos extraordinarios del trabajador tales como enfermedades, reparaciones, gastos de gafas o similares, siempre que lo solicite por escrito, un préstamo sin interés hasta el importe de tres mensualidades netas del salario real. La amortización de los mismos no excederá del 10 por 100 del salario mensual.

En ningún caso el importe en su conjunto anticipado por la empresa superará el importe de 8.000 EUR.

ANEXO.

TABLAS SALARIALES 2014 (EUR).

Función	S. base	P. penoso	P. actividad	P. nocturno	P. vestuario	P. transport	Bruto mes
Encargado	1.061,54	265,38	741,77		29,22	19,48	2.117,39
Conductor de Recogida	883,54	220,88	633,45	220,88	29,56	19,7	2.008,02
Conductor de Viaria	883,54	220,88	570,92		39,07	26,04	1.740,43
Peón de Recogida	771,01	192,76	499,84	192,76	37,53	25,03	1.718,94
Peón Especialista Viaria	827,28	206,82	514,31		44,8	29,86	1.623,07
Peón de Viaria	771,01	192,76	457,69		50,54	33,67	1.505,68

Complemento ad person	2014
Indalecio Macias Martínez	424,39
Gabriel Merino Miro	413'40

Horas Extras.

Función	Festiva/Nocturna	Laboral
Conductor de Recogida Noche	152,16 EUR jornada	24,26 EUR/hora
Conductor de Viaria	22,93 EUR/hora	14,31 EUR/hora
Peón de Recogida Noche	135,52 EUR/jornada	16,31 EUR/hora
Peón Especialista Viaria	22,34 EUR/hora	13,67 EUR/hora
Peón de Viaria	20,84 EUR/hora	13,06 EUR/hora

Pagas Extraordinarias (más antigüedad correspondiente).

Función	Verano	Navidad	Beneficios	Septiembre	Total año
Encargado	2.117,39	2.117,39	2.117,39	2.117,39	33.878,24
Conductor de Recogida Noche	2.008,02	2.008,02	2.008,02	2.008,02	32.128,48
Conductor de Viaria	1.740,43	1.740,43	1.740,43	1.740,43	27.847,04
Peón de Recogida Noche	1.718,94	1.718,94	1.718,94	1.718,94	27.502,88
Peón Especialista Viaria	1.623,07	1.623,07	1.623,07	1.623,07	25.969,12
Peón de Viaria	1.505,68	1.505,68	1.505,68	1.505,68	24.091,04

Barcelona, 20 de novembre de 2014

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès