

Divendres, 15 de maig de 2015

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 28 d'abril de 2015, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Corporación CLD Sutr, SL (centre de treball de Santa Coloma de Gramenet) per als anys 2014 i 2015 (codi de conveni núm. 08100671012015)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa CORPORACIÓN CLD SUTR, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pel representant dels seus treballadors el dia 3 de gener de 2015 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 l'empresa CORPORACIÓN CLD SUTR, SL, (centre de treball de Santa Coloma de Gramenet) per als anys 2014 i 2015 (codi de conveni núm. 08100671012015) 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 CORPORACIÓN CLD SUTR, SL, (CENTRO DE TRABAJO DE SANTA COLOMA DE GRAMENET) PARA LOS AÑOS 2014 Y 2015.

CAPÍTULO I.

DISPOSICIONES GENERALES.

ÁMBITO, VIGENCIA, RENUNCIA Y REVISIÓN.

Artículo 1. Partes negociadoras y obligatoriedad del convenio.

El presente convenio es la expresión del acuerdo libremente adoptado que ha sido negociado por los representantes legales de los trabajadores/as y la dirección de la empresa Corporación CLD SUTR, SL.

La regulación contenida en este convenio, consecuencia de la autonomía de la voluntad colectiva, será de preceptiva observancia en los ámbitos territorial, funcional, personal y temporales pactados.

El presente convenio colectivo viene a sustituir expresamente los pactos o acuerdos colectivos aplicables al colectivo de trabajadores de la contrata de recogida selectiva de residuos del municipio de Santa Coloma de Gramenet, con centro de trabajo en la calle Enric Sanchís de Barcelona, salvo aquéllos cuya continuidad se acuerde expresamente.

Artículo 2. Vinculación a la totalidad.

Los derechos y obligaciones pactados en el presente convenio colectivo, constituyen un todo orgánico e indivisible, en aquello que hace referencia a condiciones económicas y la aceptación de alguna o algunas de estas condiciones suponen las de su totalidad. En caso de nulidad parcial por modificación de las condiciones económicas, el resto del convenio quedará en vigor y las partes se reunirán con el fin de resolver el problema en cuestión.

Artículo 3. Derecho supletorio.

En lo no previsto por el presente convenio colectivo, se aplicará, con carácter supletorio, el texto refundido del Estatuto de los trabajadores y el Convenio general del sector de ámbito estatal que regula las actividades de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza, así como aquellas otras disposiciones de

Divendres, 15 de maig de 2015

carácter general en el ámbito de la legislación laboral vigente, en especial en lo que a igualdad, prevención de riesgos laborales y conciliación de la vida laboral y familiar se refiere.

Artículo 4. Ámbito funcional, territorial y personal.

El presente convenio colectivo afecta a todos los trabajadores/as que presten sus servicios por cuenta de la empresa CORPORACIÓN CLD SUTR, SL en la contrata de recogida de residuos sólidos urbanos del municipio de Santa Coloma de Gramenet, en virtud de concesión administrativa del citado municipio.

Artículo 5. Vigencia, duración y denuncia.

El presente convenio colectivo entrará en vigor en la fecha de su firma por las partes legitimadas, salvo las condiciones económicas y aquéllas otras en las que se pacte expresamente su entrada en vigor en fecha distinta. El período de vigencia del presente convenio colectivo será de dos (2) años, esto es, por el período comprendido entre el 1 de enero de 2014 y el 31 de diciembre de 2015. Prorrogándose de año en año por tácita reconducción de no formularse denuncia expresa mediante notificación escrita con un (1) mes antes de su vencimiento, a partir de cuya fecha, las partes podrán notificar, una a la otra, las correspondientes propuestas de negociación.

Artículo 6. Compensación y absorción.

Las cantidades que, a título individual perciban los trabajadores/as, cualesquiera que sea su causa u origen son compensables, en su totalidad, en cómputo anual, cuando éstas superen la cuantía total de la retribución a que tenga derecho el trabajador por el presente convenio colectivo en cada momento, respetándose, no obstante, los acuerdos individuales en contra.

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

Artículo 7. Condición más beneficiosa.

El trabajador/a no tendrá derecho a disfrutar, salvo concesión específica posterior, de las condiciones que con el carácter de "más beneficiosas" vengán disfrutando todos o algunos de los restantes empleados de la empresa, de igual o distinta categoría o puesto de trabajo.

Artículo 8. Comisión mixta de interpretación.

8.1. Atribuciones. La Comisión tendrá como funciones específicas las siguientes:

8.1.1. Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación de los convenios colectivos.

8.1.2. El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio.

8.1.3. El Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o aplicación del régimen salarial de los convenios colectivos.

8.1.4. A los efectos de solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82. 3 del ET, se establece que las discrepancias en dichas materias así como la no aplicación del régimen salarial se resolverán en el seno de la comisión paritaria. A tal efecto la comisión se reunirá en un plazo no superior a 15 días. De no ser posible la solución del conflicto, las partes negociadoras se someterán a los procedimientos de mediación y conciliación del Tribunal Laboral de Cataluña. Para someterse a arbitraje vinculante se requerirá acuerdo expreso.

8.1.5. Cualesquiera otras competencias que las partes quieran asignarles.

8.2. Composición. La Comisión estará integrada por 1 representante de la empresa y, otro de los trabajadores/as, pudiendo ambas representaciones contar con la asistencia de asesores, con voz pero sin voto.

Divendres, 15 de maig de 2015

8.3. Funcionamiento interno. Las normas concretas de funcionamiento interno de la Comisión serán las que esta misma se otorgue, debiendo reunirse siempre que lo solicite cualquiera de sus representantes integrantes o cuando sea válidamente requerida para ello por un tercero en alguno de los supuestos contemplados en el artículo 8.1. del presente convenio colectivo; resolviendo las cuestiones planteadas en un plazo no superior a diez 10 días naturales.

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.

8.4. A los efectos de solventar conflictos colectivos que puedan presentarse tanto de carácter jurídico como de interés, derivados de la interpretación o aplicación del presente convenio colectivo, sin perjuicio de las competencias atribuidas a la Comisión Paritaria, ambas partes negociadoras se someterán a los procedimientos de mediación y conciliación del Tribunal Laboral de Cataluña. Para someterse a arbitraje vinculante se requerirá acuerdo expreso."

CAPÍTULO II.

CONDICIONES ECONÓMICAS.

Artículo 9. Retribuciones.

La totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores/as, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo, los tiempos de presencia o los períodos de descanso computables como de trabajo, tendrán la consideración de salario.

En ningún caso tendrán la consideración de salario las indemnizaciones o suplidos por gastos que deban ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, cualquier otra cantidad que se abone al trabajador por conceptos compensatorios y, en especial, las dietas.

Artículo 10. Revisión salarial.

10.1. Ejercicio 2014. Para el ejercicio 2014 se establece que no habrá incremento ni revisión alguna. La retribución bruta para cada categoría es la establecida en la tabla salarial recogida en el Anexo I.

10.2. Ejercicio 2015. Para el ejercicio 2015 se establece que no habrá incremento ni revisión alguna. La retribución bruta para cada categoría es la establecida en la tabla salarial recogida en el Anexo I.

Artículo 11. Estructura del salario.

Las retribuciones del personal comprendido en el presente convenio colectivo estarán constituidas por el salario base y los complementos personales y de puesto de trabajo que se determinan en las tablas salariales anexas para cada nivel, actividad y categoría, en relación con el contenido de los artículos siguientes:

- Complemento personal de antigüedad.
- Complementos de puesto de trabajo: Plus convenio, Plus penoso-tóxico-peligroso; Plus nocturnidad; Plus grúa; y, Plus festivos.
- Complementos de cantidad o calidad del trabajo: Plus absentismo; y, Horas extraordinarias.
- Complementos de vencimiento periódico superior al mes: Gratificaciones extraordinarias de verano, navidad y beneficios.
- Percepciones extrasalariales: Plus transporte; y, Plus vestuario y herramientas.

Artículo 12. Salario base.

El salario base del personal afectado al presente convenio colectivo es el que se determina, para cada grupo profesional y categoría, en las tablas salariales para cada año de vigencia del convenio colectivo. Corresponde a la jornada ordinaria a que se refiere el presente convenio y se devenga por día natural.

Divendres, 15 de maig de 2015

Artículo 13. Complemento personal de antigüedad.

Los trabajadores/as disfrutarán, como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados consistente en tres bienios del 5% sobre el Salario Base de convenio; y, posteriores, quinquenios equivalentes al 10% del Salario Base de convenio.

El importe de cada bienio y quinquenio comenzará a devengarse desde el mes de enero del año en que se cumple el bienio o quinquenio.

Artículo 14. Complementos de puesto de trabajo.

Complementos de puesto de trabajo y, por tanto, no consolidables, que serán los que se deriven de las especiales características del puesto de trabajo desempeñado o de la forma de realizar la actividad profesional, que comporten concepción más elevada que la del trabajo corriente.

14.1. Plus convenio.

El complemento o cantidad de trabajo denominado Plus Convenio, se devengará como en la actualidad y no se computará para el cálculo y pagos de domingos y festivos. Su cantidad será la que se especifica en las tablas salariales anexas, devengándose como en la actualidad.

14.2. Plus tóxico-penoso-peligroso.

Los trabajadores/as afectos a este convenio, son acreedores de un complemento de penosidad, toxicidad y/o peligrosidad, en función de las especiales características de las tareas que desarrollen, que consistirá en el 30% sobre el Salario Base, y su cantidad se especifica para cada ejercicio en las tablas salariales, devengándose como en la actualidad.

14.3. Plus nocturnidad.

Los trabajadores/as que realicen su jornada entre las 21:00 horas y las 06:00 horas, percibirán un Plus de Nocturnidad por día efectivamente en jornada nocturna o parte proporcional de la jornada, según queda establecido en las tablas salariales anexas y que consistirá en un porcentaje sobre el Salario Base, a saber: (I) el 25% si más de 4 horas de trabajo de la jornada diaria se realizan en horario nocturno; (II) el 12,5% si 4 horas de trabajo de la jornada diaria se realizan en horario nocturno; (III) el 10% si hasta 4 horas de trabajo de la jornada diaria se realizan en horario nocturno. Asimismo, en caso de no prestarse trabajo en horario nocturno no se devengará importe alguno del plus nocturno.

14.4. Plus carga lateral.

Se establece un plus de carga lateral para aquellos conductores que, por necesidades del servicio, conduzcan este tipo de vehículo. Este "plus carga lateral" se percibirá por día efectivamente trabajado y su importe es el especificado en las tablas salariales anexas.

14.5. Plus festivos.

El personal que trabaje los días festivos entre semana percibirán, adicionalmente al salario real de un día laboral, un complemento bajo la denominación de "Plus festivo", según se indica en la tabla salarial anexa al presente convenio colectivo.

Artículo 15. Complementos de cantidad o calidad del trabajo.

15.1. Prima de absentismo.

Se establece una prima denominada de absentismo para aquellos trabajadores/as que durante el mes no falten al trabajo más de 5 días, no teniendo en cuenta las faltas motivadas por: accidente laboral, vacaciones, permisos autorizados, licencias que la ley autorice a los delegados de empresa y en intervenciones quirúrgicas del trabajador/a. Dicho plus se devengará como en la actualidad y su cantidad será la que se especifica en las tablas salariales anexas.

Divendres, 15 de maig de 2015

15.2. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que excedan de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y se ajustará a lo determinado por el Estatuto de los trabajadores. El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa y su aceptación, con carácter general o para cada caso concreto, será voluntaria para los trabajadores/as, siempre dentro de los límites legales. Los precios hora se insertan en las tablas salariales adjuntas, y se incrementarán, en su caso, con el importe de la antigüedad que corresponda a cada trabajador/a.

Artículo 16. Percepciones extrasalariales.

16.1. Plus transporte.

El Plus Transporte se devengará como en la actualidad y su cantidad será la que se especifica en las tablas salariales anexas.

16.2. Plus de vestuario y herramientas.

Para compensar los gastos que, por los referidos conceptos se ocasione al trabajador/a, se establece el presente plus, de naturaleza extrasalarial, devengable por día efectivamente trabajado y su cantidad será la que se especifica en las tablas salariales anexas, sin que, pues, se devengue en vacaciones.

Artículo 17. Complementos de vencimiento periódico superior al mes.

17.1. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Los trabajadores/as afectados por el presente convenio colectivo devengarán anualmente 3 gratificaciones extraordinarias que se abonarán el día 28 de febrero, paga de beneficios, el día 22 de junio, paga de verano y el día 21 de diciembre, paga de Navidad, cuyos importes se determinan en las tablas salariales para cada categoría y año de vigencia del convenio colectivo, incrementándose en una cantidad equivalente al complemento de antigüedad que, en su caso, venga percibiendo el trabajador.

La paga de beneficios se devengará desde el día 1 de enero hasta el día 31 de diciembre del año anterior. La paga de verano se devengará desde el día 1 de julio del año anterior hasta el 30 de junio siguiente. La paga de Navidad se devengará desde el día 1 de enero hasta el día 31 de diciembre del año de que se trate.

Si el tiempo de servicio es inferior al año, se abonarán proporcionalmente a los servicios prestados.

La situación de Incapacidad Temporal no implicará merma alguna en las gratificaciones extraordinarias.

CAPÍTULO III.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Artículo 18. Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa, a la que corresponde, en su caso, determinar la persona o personas en quienes delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la ley, en los presentes acuerdos y en las normas y pactos que sean de aplicación.

Artículo 19. Clasificación profesional.

El conjunto de competencias que se requieren para cada actividad, conforma las funciones básicas de cada puesto de trabajo, que corresponde a cada categoría profesional, de acuerdo con las siguientes definiciones:

- Encargado/a: la persona empleada que alcance dicha categoría deberá efectuar las funciones de dirección, vigilancia, control, supervisión, coordinación, corrección y mando respecto de los subordinados que se le pudieran asignar y de sus obligaciones. Deberá ejecutar las tareas que se le asignen por sus superiores y será el responsable frente a sus superiores de la correcta ejecución de los trabajos y funciones asignadas, debiendo velar por la buena imagen de la empresa y de sus trabajadores, así como la realización de cualesquiera otros servicios necesarios y útiles para el buen funcionamiento y desarrollo de los trabajos, todo ello con respeto a la leyes y demás normas laborales que sean de aplicación.

Divendres, 15 de maig de 2015

- Conductor/a: En posesión del permiso de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller. Cuidará, especialmente, de que el vehículo o máquina que conduzca salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento. Asimismo, tiene a su cargo la conducción y manejo de los vehículos o máquinas remolcados o sin remolcar, propias del servicio. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación del vehículo o máquina que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.

- Operario/a: trabajador/a, mayor de dieciocho años, encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

Como consecuencia de la actividad ejercida por la empresa y para una mayor eficiencia en beneficio de todos, deberá el trabajador llevar a cabo todas aquellas funciones que le sean encomendadas por la empresa, incluso cuando se trate de funciones que correspondan a una categoría superior, inferior o igual siempre y cuando correspondan a la actividad de la empresa. Acordándose, por tanto, la polivalencia funcional de los trabajadores, a los efectos de lo dispuesto en el artículo. 22.5 del Estatuto de los trabajadores, siendo, no obstante la categoría, la pactada la que corresponda de acuerdo con el criterio de prevalencia establecido en el citado apartado 5 del citado artículo 22 del ET."

Artículo 20. Período de prueba.

En cuanto a la duración del período de prueba en las nuevas contrataciones se estará a los siguientes plazos:

- Operario: 15 días naturales.
- Conductor: 2 meses.
- Encargado: 2 meses.

Artículo 21. Preavisos y ceses.

Los trabajadores/as que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo con un plazo de preaviso mínimo de quince (15) días naturales. En caso contrario, la empresa queda facultada para deducir de la liquidación final, un número de días equivalente al de preaviso no comunicado.

Artículo 22. Uniformidad (vestuario).

La empresa entregará a todos los trabajadores/as, las siguientes prendas de trabajo de uso obligatorio para todas las categorías:

- Temporada de invierno: Dos pantalones, dos polos manga larga, un forro polar, un gorro y un par de botas. Igualmente, la empresa entregará al personal un anorak como prenda de abrigo que se entregará cada 2 años.
- Temporada verano: Dos pantalones, dos polos manga corta, un par de botas y una gorra.
- Equipo de agua: La empresa hará entrega de un equipo completo de agua (impermeable y botas de agua) que se renovará una vez estén inservibles las prendas.

Se entregará a todo el personal, tantas veces como los necesite guantes de seguridad, siendo su uso, igualmente obligatorio.

El color de las prendas de trabajo será determinado por la empresa en relación con las normas que se dicten por la Autoridad Municipal. El uniforme se complementará con equipamiento reflectante para mayor seguridad en los trabajos nocturnos. Su uso quedará limitado a las horas de trabajo.

En cuanto a aquellos trabajadores/as que cesen en la empresa, deberán devolver a ésta la ropa de trabajo que se encuentre en su poder, así como, en todo caso, el impermeable, los guantes y las botas de agua. Al personal de nuevo ingreso, superados los tres meses de permanencia en la empresa, se les entregará un pantalón complementario al conjunto de prendas de verano.

Divendres, 15 de maig de 2015

Artículo 23. Retirada del permiso de conducción.

En caso de retirada temporal del permiso de conducción, siempre que no sea imputable a negligencia o incumplimiento de la normativa de circulación y/o imprudencia del trabajador, la empresa ocupará al trabajador en otro puesto de trabajo, mientras dure la retirada, siempre que exista vacante en el centro de trabajo, previo informe de la representación legal de los trabajadores. Durante dicho período, el trabajador percibirá la retribución que corresponda a los nuevos cometidos. Los itinerarios de recogida se han fijado y se fijan para no incumplir la normativa de circulación.

CAPÍTULO IV.

TIEMPO DE TRABAJO.

Artículo 24. Jornada laboral.

La jornada anual será la equivalente a 40 horas por semana de trabajo efectivo, prestadas de lunes a sábado.

- El devengo, disfrute e instrumentación de las reducciones de jornada mencionadas, en su caso, quedarán sometidas a lo regulado en el artículo 25. Las citadas reducciones de jornada descritas deberán disfrutarse efectivamente.

- La jornada anual pactada compensará y absorberá cualquier otra jornada preexistente a la firma del presente Convenio. A tal fin, en su caso, las jornadas a comparar se elevarán a términos anuales.

- El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador/a se encuentre en su puesto de trabajo.

- Se establece expresamente la obligatoriedad de trabajar los festivos inter-semanales; su compensación y pacto se concreta en el apartado económico del presente convenio colectivo.

- Asimismo, el cinco por ciento de la jornada de trabajo anual podrá distribuirse de manera irregular a lo largo del año a requerimiento de las necesidades del cliente Ayuntamiento de Santa Coloma de Gramenet, de manera que, en cada momento, la jornada se adecue a las necesidades del mercado. Se contribuye con ello a una mayor flexibilidad interna en la empresa, que favorece su posición competitiva en el mercado, así como a dar una mejor respuesta a las exigencias de la demanda y la estabilidad del empleo en la empresa."

- Asimismo, se establece que todos los trabajadores/as con categoría de conductor realizarán un corretorno de trabajo, por la jornada de sábados alternos, siendo de prestación de trabajo efectivo los sábados, realizándose un sistema rotativo de 3 sábados de trabajo y uno de descanso.

Artículo 25. Reducción de jornada.

La reducción de jornada que se regula en el presente artículo, es la que persigue que con su disfrute, se alcance en cómputo anual, la jornada semanal de 40 horas para todos los colectivos y que compense el exceso de jornada de trabajo efectivo de las 42 horas semanales.

Se establece la limitación de que no se podrá agrupar los días de reducción de jornada con las fechas del período navideño, del 1 de diciembre al 8 de enero, las de período estival, del 1 de junio al 30 de septiembre ni en período de Semana Santa.

25.1. La reducción de jornada establecida quedará sometida a las siguientes circunstancias, condiciones y características:

- Los volúmenes que se puedan pactar, se disfrutarán mediante la agrupación en jornadas laborales completas.

- Una vez agrupadas en jornadas laborales, se disfrutarán de forma continua, no interrumpiéndose por ningún motivo.

- Los volúmenes que se pudieran pactar, se devengarán por día efectivamente trabajado durante el transcurso del año natural, iniciándose el 1 de enero y finalizando el 31 de diciembre.

- A efectos del devengo indicado, se considerarán como efectivamente trabajadas las horas abonadas por la empresa en virtud de la representación unitaria o sindical en cuestión. Asimismo, se considerarán como efectivamente trabajadas aquellas horas en virtud de participación de los trabajadores en comisiones creadas en el presente Convenio Colectivo.

Divendres, 15 de maig de 2015

- Igual y expresamente no se considerarán como no efectivamente trabajadas las que se deriven de: Incapacidad laboral de cualquier tipo, huelga, excedencias, ausencias y permisos, así como cualquier otra situación no expresamente contemplada como de trabajo efectivo, en los párrafos anteriores.

- El disfrute se desarrollará durante el año natural de acuerdo con los criterios de devengo establecidos. Asimismo, se partirá de la ficción de que el trabajador trabajará efectivamente durante todo el año. Posteriormente al disfrute, al final del año, se regularizará en más o menos, teniendo en cuenta que el devengo real, las diferencias habidas: así como las fiestas recuperables disfrutadas o cualquier otra circunstancia que se pudieran pactar.

El resultado de la regularización mencionada pasará a engrosar o mermar la hipótesis de reducción de jornada del ejercicio siguiente.

En consecuencia, el 1 de enero del año natural, se iniciará el devengo correspondiente a ese año, acumulando el saldo positivo o negativo que resulte de la diferencia entre lo devengado y lo realmente disfrutado durante el año anterior.

- La empresa organizará el disfrute de la reducción de jornada pactada de acuerdo con sus circunstancias y características con total respeto a lo aquí acordado.

- Aquel trabajador/a que, llegado el momento del disfrute de la reducción de jornada que le correspondiera, no pudiera hacerlo por causas ajenas a su voluntad, no perderá su derecho, asignándole si fuera posible, otro período durante el transcurso del año de que se trate. Si ello no fuera posible, se le asignará durante el año siguiente, y en todo caso no irá unido al que le correspondiera para ese año.

- Aquel trabajador/a que por la naturaleza temporal de su relación laboral estuviera predeterminada la fecha de su cese en la empresa, se le aplicará íntegra la reducción de jornada que le correspondiera efectivamente, al final de su relación laboral.

- Aquel trabajador/a, con relación laboral temporal, pero con fecha de cese indeterminada, se ajustará en lo que sea posible a los sistemas de disfrute de reducción de jornada del resto del personal, con aplicación asimismo de lo regulado con carácter general; sin embargo, una vez conocida la fecha real de su cese, se le aplicará en lo posible. Lo regulado en punto anterior, a la hipotética reducción de jornada pendiente de disfrutar.

- En ningún supuesto procederá abono o descuento de cantidad económica alguna que venga a regularizar déficits o excesos del disfrute de reducción de jornada.

Las únicas excepciones posibles vendrán determinadas por los supuestos en que, una vez aplicados los puntos anteriores, todavía subsistan diferencias de uno y de otro signo.

- Las reducciones de jornada que se devenguen y disfruten se aplicarán, a efectos de devengo de pluses, como si se tratara de días efectivamente trabajados.

Artículo 26. Subrogación de personal.

Subrogación o sustitución del actual adjudicatario de la Contrata contemplada en el presente Convenio: en este caso, todos los trabajadores/as afectados por el presente Convenio, en caso de que pasen a depender de un nuevo adjudicatario, empresa o Entidad, les será respetada la modalidad de contrato, categoría profesional, jornada, horario, antigüedad e importe total de salarios, tanto en este Convenio como los de extra-convenio que cada trabajador/a tuviera reconocido en el momento de finiquitar su relación laboral con el adjudicatario saliente.

Los trabajadores/as, pese al cambio de adjudicatario a la contrata que esté adscrito su puesto de trabajo, tendrán derecho a los días de vacaciones todavía no disfrutados que han sido devengados, a prorrateo, durante su relación laboral con el adjudicatario saliente. Dichos días de vacaciones los disfrutarán en fechas que reglamentariamente les corresponda durante su nueva relación laboral con el nuevo adjudicatario, respetándose el calendario de vacaciones que tuvieran ya establecidas en su caso.

Artículo 26. Vacaciones.

Las vacaciones anuales tendrán una duración de 31 días naturales, o parte proporcional si el tiempo de servicio es inferior al año. En caso de extinción del contrato de trabajo se efectuará la liquidación que proceda.

Divendres, 15 de maig de 2015

El calendario y la distribución de las vacaciones, serán pactadas entre la Representación de los trabajadores y la empresa, con respeto de las siguientes normas:

a) Su retribución será a razón de la retribución de 1 mensualidad completa, excluyendo las percepciones extrasalariales, horas extraordinarias y plus festivos.

b) El devengo de las vacaciones será del 1 de enero al 31 de diciembre.

c) Las vacaciones se disfrutarán entre los meses de julio, agosto y septiembre, salvo acuerdo expreso entre empresa y trabajador/a.

d) Siempre se comenzarán a disfrutar en día laborable.

e) El calendario y la distribución de las vacaciones serán pactadas entre la representación de los trabajadores y la empresa, con respeto de las siguientes normas:

- Con carácter general, el disfrute de las vacaciones será continuado, salvo acuerdo expreso entre la empresa y el trabajador/a, en cuyo caso, se podrá fraccionar su disfrute.

- La asignación del periodo de vacaciones será rotativa anualmente y se tomará como base el calendario establecido en el año anterior.

- El calendario de vacaciones se estructurará por separado en función del tipo y área de trabajo, categoría y puesto a cubrir.

- El calendario deberá estar en disposición del personal como mínimo, tres meses antes de iniciar las vacaciones.

- Una de las copias del calendario, firmada por la representación de los trabajadores y de la empresa, será colgada en el tablón de anuncios del centro de trabajo.

La situación de Incapacidad Temporal (en adelante, IT) acaecida durante el disfrute de las vacaciones no paralizará las mismas. Por el contrario, la situación de IT acaecida con anterioridad y que se prolongue durante el periodo previsto de vacaciones anuales paralizará las mismas, fijándose un nuevo periodo de disfrute dentro del año natural, sin derecho al premio de vacaciones fijado en el presente artículo.

La sustitución del personal de vacaciones, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, se realizará incentivando internamente el desarrollo de categorías superior al trabajador fijo de plantilla.

El personal con una antigüedad superior a un (1) año que disfrute de las vacaciones fuera de los meses de junio a Septiembre, a solicitud expresa de la empresa, se beneficiará de seis (6) días naturales más de vacaciones.

Artículo 27. Permisos retribuidos.

Sin perjuicio de los permisos retribuidos establecidos tanto en el Estatuto de los trabajadores, la empresa concederá los siguientes permisos retribuidos:

a) 16 días naturales en caso de matrimonio o convivencia de pareja de hecho justificada.

b) 3 días naturales en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta 2. grado de consanguinidad o afinidad; y de 4 días naturales más si es fuera de Cataluña.

c) 1 día natural en caso de matrimonio de hijos/as o hermanos/as hasta tercer grado de consanguinidad; y de 1 días más si es fuera de Cataluña.

d) 3 días naturales, en caso de nacimiento de hijos/as (maternidad y paternidad); y cuatro (4) días naturales si se produce fuera de Cataluña.

e) 4 días naturales para asuntos personales y sin que puedan coincidir en el disfrute de dichos permisos más de dos (2) trabajadores del centro de trabajo, sección o categoría profesional.

Divendres, 15 de maig de 2015

f) 1 día natural por cambio de domicilio debidamente empadronado.

Artículo 28. Permisos no retribuidos.

Los trabajadores/as tendrán derecho a solicitar, con anticipación y previa justificación debida, de un máximo de 5 días de permiso sin retribución alguna, y sin que puedan coincidir en el disfrute de dichos permisos más de 2 trabajadores del centro de trabajo, sección o categoría profesional.

Dichos días no podrán adosarse al inicio y/o finalización del período de vacaciones.

Las peticiones serán atendidas por orden de solicitud, salvo de casos de fuerza mayor acreditada o necesidades del servicio.

Artículo 29. Horas extraordinarias estructurales.

Dado el carácter público de los servicios que se prestan en esta actividad, se considerarán horas extraordinarias estructurales todas aquellas que se precisen para la finalización de los servicios, concretadas por la prolongación de tiempos que se realicen, motivados bien sea por ausencias imprevistas, bien por procesos puntas de producción no habituales y otras situaciones estructurales derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trata, todo ello, al amparo de lo dispuesto en el artículo 38 del Convenio Colectivo General del Sector, siendo su ejecución obligatoria para el trabajador/a, como se recoge en el citado convenio colectivo. Los precios se insertan en las tablas salariales adjuntas.

Artículo 30. Ausencias por enfermedad.

Los trabajadores/as que se ausenten de su puesto de trabajo por enfermedad común o accidente no laboral, deberán comunicarlo a la empresa al inicio de la jornada, salvo razones que lo impidan. Además, cuando el trabajador/a que por tal motivo se ausente por más de media jornada, deberán aportar el correspondiente parte de baja médico. Caso contrario, el trabajador/a deberá aportar el justificante médico correspondiente.

El incumplimiento de dicha obligación conllevará la deducción del salario correspondiente al período de ausencia no justificado.

Artículo 31. Calendario laboral.

La empresa publicará anualmente el calendario laboral, el cual se expondrá en un lugar visible en el centro de trabajo, informando previamente a la representación legal de los trabajadores.

CAPÍTULO V.

MEJORAS SOCIALES.

Artículo 32. Pago de haberes.

El personal afecto al presente convenio percibirá sus haberes mediante transferencia bancaria. El importe de los anticipos, para el personal que lo solicite, podrá ser de hasta cuatrocientos (400,00) EUR.

Artículo 33. Fiesta patronal.

Sin perjuicio de las fiestas que por ley les corresponda a los trabajadores, se establece como fiesta patronal el día 3 de noviembre, San Martín de Porres, si bien, por tratarse la actividad de un servicio público, será trabajado obligatoriamente por aquellos trabajadores/as a quienes corresponda por la organización del trabajo, sin perjuicio de su compensación con otro día de descanso. Su abono será según lo establecido en tablas.

Artículo 34. Ayuda de escolarización.

Se establece un plus denominado de "escolaridad" consistente en el abono de CUARENTA 41,10 EUR por hijo/a, en edad comprendida entre los 2 y los 16 años, hasta los 16 años a 1 de septiembre, a abonar durante los 10 meses de duración del curso escolar.

Divendres, 15 de maig de 2015

Para su percepción será imprescindible que se acredite documentalmente (matrícula) la asistencia a guardería, parvulario o centro escolar.

Artículo 35. Ayuda hijos/as disminuidos.

Se establece el abono de 263,16 EUR mensuales, como ayuda especial, a aquéllos trabajadores/as que tengan algún hijo/a discapacitado o asimilado a tal situación, reconocido oficialmente por el INSS. Para su percepción será imprescindible que se acredite documentalmente con certificado médico y Libro de Familia.

Artículo 36. Ayudas a la incapacidad temporal.

En el caso de hospitalización derivada de enfermedad común, la empresa abonará al trabajador/a un complemento que garantice desde el primer día de baja y hasta un máximo de 30 días, el 100% de la base reguladora del mes anterior a la baja de IT.

En caso de situaciones de Incapacidad Temporal (IT) derivadas de enfermedad común y/o accidente no-laboral superiores a 15 días de duración, la empresa complementará el 100% del salario del trabajador/a a partir del citado día quinceavo de IT, excluyéndose las percepciones extrasalariales, horas extraordinarias y plus festivos.

En caso de Incapacidad Temporal derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa abonará al trabajador/a un complemento que garantice desde el primer día de baja el 100% de la base reguladora denominada para accidente de trabajo y enfermedades profesionales del mes anterior a la baja.

Artículo 37. Cobertura póliza de seguro accidentes (fallecimiento e invalidez).

La empresa tendrá contratada una Póliza de Seguro de Accidentes con una compañía externa, para todos sus trabajadores/as que cubra las siguientes contingencias por los importes que también se indican:

- En caso de fallecimiento de un trabajador por muerte natural o invalidez permanente absoluta o total derivada de enfermedad común o accidente no laboral, se le indemnizará con 7.815,50 EUR.
- En caso de muerte por accidente laboral se le indemnizará con 14.108,50 EUR.

En ambos casos, el beneficiario será el heredero legal.

Artículo 38. Jubilación parcial y flexible.

Se estará a lo dispuesto en la normativa de aplicación y con los requisitos en la misma prevista. En el próximo convenio colectivo, las partes se comprometen a negociar su funcionamiento, peticiones y, en su caso, aceptaciones.

Artículo 39. Revisión médica.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a una revisión anual a realizar dentro de la jornada laboral, así como a aquellas vacunas necesarias, siendo éstas a cargo de la empresa.

Artículo 40. Premio jubilación anticipada.

Se establece un premio de jubilación de acuerdo con la siguiente escala que se abonará a todos aquellos trabajadores/as que dejen de prestar sus servicios en la empresa por motivo de jubilación en la edad que también se indica:

- A los 64 años de edad o más: 4,5 mensualidades de las percepciones salariales fijas.
- A los 63 años de edad cumplidos: 5 mensualidades de las percepciones salariales fijas.
- A los 62 años de edad cumplidos: 6 mensualidades de las percepciones salariales fijas.
- A los 61 años de edad cumplidos: 6,5 mensualidades de las percepciones salariales fijas.
- A los 60 años de edad cumplidos: 7,5 mensualidades de las percepciones salariales fijas.

Asimismo, se gratificará, por una sol vez, con 8 días de permiso retribuido a todo aquel trabajador/a que cumpla 25 años de servicio en la empresa.

Divendres, 15 de maig de 2015

Artículo 41. Plena igualdad de trato.

Se establece la plena igualdad de categoría reconocida, salario, jornada y condiciones de trabajo para todos los trabajadores/as que realicen una misma actividad profesional, independientemente de su modelo contractual, incluidos los jóvenes de primer empleo.

Artículo 42. Vestuario.

La empresa pondrá a disposición de los trabajadores/as de vestuario, provisto de lavabos, duchas, así como de una taquilla por trabajador/a.

Artículo 43. Multas de tráfico.

La empresa abonará las multas de tráfico que no se deban a imprudencias, incumplimientos del código de circulación o normas internas del personal que conduzca vehículos de la empresa. Los itinerarios de recogida se han fijado y se fijan para no incumplir la normativa de circulación.

Las sanciones imputables al servicio correrán a cargo de la empresa.

CAPÍTULO VI.

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

Artículo 44. Política de prevención de riesgos laborales.

La dirección de la empresa ha establecido una política sobre seguridad y salud laboral que incluye los compromisos y objetivos generales en materia de Seguridad y salud en la empresa.

Dicha política contempla explícita e implícitamente, en relación con la seguridad y salud en el trabajo, una participación y compromiso a todos los niveles. Además de una comunicación eficaz que motive a los trabajadores a desarrollar su función con seguridad. Comprometiéndose al cumplimiento como mínimo de la legislación vigente y adoptando un compromiso de mejora continua de la acción preventiva.

La empresa garantizará a su personal una revisión médica anual, que será realizada en horas de trabajo por especialistas en enfermedades laborales, de acuerdo con la legislación vigente. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevaran a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y a la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Se garantizará que cada trabajador/a recibirá información y formación específica a los riesgos inherentes a los puestos de trabajo, dicha información y formación será suficiente y adecuada, estableciéndose una programación y planificación racional para poderse ejecutar y teniendo en cuenta los recursos de la empresa.

Artículo 45. Obligaciones de los trabajadores.

Los trabajadores/as deberán cumplir con las normas e instrucciones establecidas.

Correspondiendo a cada trabajador/a velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de la dirección de la empresa.

Los trabajadores/as, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

1. Utilizar correctamente las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
2. Utilizar correctamente los equipos de protección individual.
3. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

Divendres, 15 de maig de 2015

4. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, unos riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

5. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

6. Cooperar con la empresa y con los trabajadores que tengan encomendadas funciones específicas en prevención para garantizar unas condiciones de trabajo seguras.

El incumplimiento por parte de los trabajadores/as de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales tendrá la consideración de incumplimiento laboral (Art. 58 del Estatuto de los trabajadores) dando lugar a las sanciones correspondientes. Considerándose especialmente las que supongan riesgos para la propia persona y para terceros.

Artículo 46. Facultad sancionadora.

Se acuerda que se podrán sancionar las imprudencias o incumplimientos por parte del trabajador/a de las medidas de prevención de riesgos laborales, que pongan en peligro directa o indirectamente la salud del propio trabajador, de sus compañeros o de terceras personas, al tratarse de un incumplimiento contractual grave o culpable.

Artículo 47. Delegado de prevención.

Los Delegados/as de prevención serán designados por y entre los representantes del personal. Queda establecido que el Delegado/a de Prevención de esta empresa, siempre que se trate de asistir a un curso convocado por la central sindical o la Administración laboral, podrá acumular a su crédito de horas mensuales del mes corriente, las no utilizadas del mes inmediatamente anterior.

CAPÍTULO VII.

DERECHOS SINDICALES.

Artículo 48. Preaviso.

La representación social de los trabajadores/as, para evitar problemas en la planificación de las rutas, se comprometen a preavisar y justificar con una antelación mínima de 48 horas el uso de crédito horario.

Artículo 49. Derechos sindicales.

El Delegado/a de personal tendrá 15 horas mensuales para atender las obligaciones derivadas de su cargo.

CAPÍTULO VIII.

RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 50. Faltas y sanciones.

Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador/a le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, por el presente Convenio colectivo, Códigos de Conducta de la empresa y, en especial, lo dispuesto en el artículo 54 y siguientes del Convenio Colectivo del sector y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

CAPÍTULO IX.

TRATAMIENTO DE DATOS/OBLIGACIÓN DE INFORMACIÓN SOBRE CIRCUNSTANCIAS PERSONALES.

Artículo 51. Tratamiento de datos.

El trabajador/a se manifiesta conforme a que sus datos personales sean guardados, incorporados y evaluados en nuestro sistema informático para su uso exclusivo en el sistema de nóminas, ya sea propio de terceros con los que la empresa tenga contratado el servicio de confección de recibos de salarios, seguros sociales y, en general, cualquier obligación en dicha materia.

Divendres, 15 de maig de 2015

Artículo 52. Obligación de información sobre circunstancias personales.

El trabajador/a se obliga a mantener informada a la empresa en cualquier momento sobre cualquier variación en sus circunstancias personales, sin vulnerar, en ningún caso, el derecho a la intimidad. Asimismo, el trabajador/a deberá comunicar a la empresa de inmediato el cambio en su domicilio.

Artículo 53. Deducciones.

Todas las cantidades fijadas en este convenio son brutas, corriendo por cuenta del trabajador las retenciones a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y aportaciones a la Seguridad Social y/o aquéllas otras que las pudieran sustituir en un futuro o, en fin, de nueva creación.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

Primera. Complemento ad personam.

Aquellos trabajadores/as que, en la actualidad, vengan percibiendo por tal concepto, un importe superior al fijado en tablas salariales, mantendrán la diferencia en exceso, abonándose bajo el complemento Ad personam, devengándose como en la actualidad.

Segunda. Prima de convenio.

Se devengará una gratificación por firma de convenio, en el mes de la firma del mismo, por importe lineal, con independencia de la categoría profesional, de 367,26 EUR brutos, a todo aquel trabajador con contrato indefinido y que se encuentre de alta en el momento de la firma.

TABLAS SALARIALES 2014-2015.

Categoría profesional	Salario base	Plus penoso	Plus convenio	Paga extra verano	Paga extra Navidad	Paga beneficios	Hora extra día	Festivos	Fiesta patronal
Encargado	24,27	7,28	19,50	1.204,49	1.204,49	1.204,49	12,88	119,09	129,84
Conductor	24,27	7,28	19,50	1.204,49	1.204,49	1.204,49	12,88	119,09	129,84
Operario	22,12	6,63	13,71	1.093,54	1.093,54	1.093,54	11,62	94,21	112,84

Ayuda Escolar	41,10
Prima Absentismo	73,43
Plus carga lateral	9,33
Plus Vestuario i herramientas	11,58
Plus transporte	3,27

Barcelona, 28 d'abril de 2015

La cap del Servei de Coordinació dels Serveis Territorials (per suplència del director, Resolució del secretari general de 6 de juliol de 2011), Esther Brull Hevia