

Dimarts, 26 de maig de 2015

## ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

*RESOLUCIÓ de 29 d'abril de 2014, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Serveis Medi Ambient, SA (serveis de recollida de residus, selectives i neteja viària de Sabadell) per als anys 2013-2018 (codi de conveni núm. 08003871011994)*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Serveis Medi Ambient, SA (serveis de recollida de residus, selectives i neteja viària de Sabadell) subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 23 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; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig; 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 Serveis Medi Ambient, SA (serveis de recollida de residus, selectives i neteja viària de Sabadell) per als anys 2013-2018 (codi de conveni núm. 08003871011994) 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, SERVEIS MEDI AMBIENT SA. (SABADELL) PARA LOS AÑOS 2013-2018.

#### SECCIÓN 1.

##### Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente convenio será aplicable a todo el personal de la plantilla de la empresa Serveis Medi Ambient; SA. y regulará las relaciones entre la empresa y el personal que presta sus servicios de: recogida de residuos, selectivas y limpieza viaria de la ciudad de Sabadell, provincia de Barcelona, así como al personal que presta sus servicios en oficinas y taller, sin menoscabo de las demás normas que regulan las relaciones laborales.

##### Artículo 2. Entrada en vigor y duración.

El presente convenio, forma un todo orgánico e indivisible al que se someten en su totalidad todas las partes firmantes y está constituido por un articulado, disposiciones, anexos y tablas salariales.

Salvo especificación en contrario en algunos de sus artículos, entrará en vigor el día 1 de enero de 2013 y su duración será por seis años finalizando, por tanto, el día 31 de diciembre de 2018, pudiendo prorrogarse de año en año por tacita reconducción, si no mediase denuncia del mismo.

#### SECCIÓN 2.

##### Artículo 3. Denuncia y revisión.

La denuncia proponiendo la iniciación, revisión o prórroga deberá efectuarse con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento, ante la Autoridad Laboral competente. Si, al finalizar el plazo de vigencia del Convenio, se instare su rescisión, se mantendrá el régimen establecido en el presente hasta que las partes afectadas se rijan por un nuevo convenio, con independencia de las facultades reservadas a la Autoridad Laboral por la Ley.

Las negociaciones para la revisión de un nuevo Convenio deberán iniciarse en el plazo de un mes a partir de la fecha en que se reciba el proyecto razonado sobre los motivos, denuncia y los puntos a deliberar.

Dimarts, 26 de maig de 2015

---

Las partes procurarán que las negociaciones se desarrollen con la continuidad necesaria a fin de permitir el examen y solución puntual de los problemas planteados.

### SECCIÓN 3.

#### Artículo 4. Comisión paritaria.

En el plazo de quince días, siguientes a la firma del Convenio, se creará la Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Esta Comisión, se reunirá con carácter ordinario una vez al mes y con carácter extraordinario cuando las circunstancias lo requieran.

Dichos representantes podrán ser asistidos por los asesores que estimen convenientes.

Dicha Comisión, podrá recabar la información relacionada con sus competencias, así como hacer públicos sus acuerdos y propuestas cuando afecten a un número significativo de trabajadores.

Los procedimientos de actuación y funciones de esta comisión serán, intervenir en los conflictos de interpretación y aplicación con carácter general del convenio colectivo.

Es por ello que antes de que pueda producirse anormalidad laboral alguna, se recurrirá a la interpretación de esta comisión para que emita su opinión sobre el asunto, la cual no podrá alargarse por un periodo superior a 30 días desde que se originara dicha anormalidad.

Los negociadores del convenio colectivo, en su deseo de fomentar y mantener las buenas relaciones entre las partes, declaran su voluntad y su compromiso de agotar siempre la vía de la negociación para la solución de cualquier divergencia.

En caso de desacuerdo entre las partes que componen la Comisión Paritaria, la cuestión planteada será sometida a la jurisdicción competente.

### SECCIÓN 4.

#### Artículo 5. Compensación y absorción. Vinculación a la totalidad y normativa supletoria.

1. Las condiciones económicas, de jornada, sociales ó de cualquier otra índole establecida 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.

Las disposiciones legales o cualquier otra clase de normativa ó convenio que lleven consigo una variación de todos o alguno de los conceptos retributivos existentes, o que supongan la creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica en cuanto considerados aquellos en su totalidad, superen el nivel de este Convenio en cómputo anual. Debiendo entenderse, en caso contrario, compensados y absorbidos por las mejoras pactadas en el mismo.

2.a) Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación será considerada globalmente.

2.b) Si la jurisdicción competente anulase ó invalidase alguno de sus artículos parcial ó totalmente, las partes firmantes se reunirán con objeto de solventar el problema planteado, manteniéndose mientras tanto el Convenio sin efecto.

En el plazo de un mes, de no haber llegado a un acuerdo la Comisión Negociadora, el Convenio quedaría invalidado en su totalidad, por lo que se tendría que negociar nuevamente todo el Convenio.

3. En todo lo que en este Convenio Colectivo no estuviese estipulado se estará a lo que disponga la Normativa laboral vigente y el Convenio Colectivo del Sector de Limpieza Pública, viaria, Riegos, Recogida y Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación del Alcantarillado.

Dimarts, 26 de maig de 2015

4. Aquellas actuaciones que estén judicializada como consecuencia de la MSCT, nulas según sentencia firme, seguirán su curso con total independencia y la parte empresarial se compromete a no interferir en las mismas poniendo como excusa la firma del presente convenio 2013-2018.

### SECCIÓN 5.

Artículo 6. Modalidades de contratación y política de contratación femenina.

1.a) A partir de la fecha de la firma del presente Convenio, el personal contratado eventualmente no podrá sobrepasar el diez por ciento del personal fijo de plantilla. Se excluyen de dicho porcentaje las contrataciones efectuadas al amparo del artículo 15 del vigente Estatuto de los trabajadores, tales como:

- Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa se podrá contratar a trabajadores durante una duración máxima de 6 meses dentro de un periodo de 12 meses.

- Contratación para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Bajo esta modalidad de contratación se podrán contratar aquellos servicios u obras de carácter temporal e inciertos que vengan solicitados por el Ayuntamiento y que sean distintas a la actividad normal de la empresa.

- Cuando se trate de sustituir a trabajadores con reserva de puesto, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución.

1.b) No obstante lo anterior, se establece para aquellos casos de incorporación de nuevos servicios o de ampliación de los existentes, y dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio, el límite de personal contratado eventualmente pasa a ser del veinte por ciento sobre el total de plantilla, siempre que queden debidamente acreditados los extremos citados anteriormente.

1.c) De acuerdo con la Ley de Igualdad entre hombres y mujeres, al objeto de fomentar esta igualdad, la empresa no efectuará discriminación alguna por razón de sexo, así como en relación a categorías, salario u otros derechos.

1.d) Se contara con el personal del listado Comité-Empresa, es decir todo el personal que ha estado o está realizando suplencias, para que en el supuesto que se tengan que realizar contratos estables tengan prioridad, según tiempo trabajado en la empresa.

1.e) Para la comisión de contratación se establecen reuniones semestrales con la posibilidad de realizar reuniones extraordinarias mediante solicitud de cualquiera de las partes.

2. Finalmente la empresa asumirá la garantía de permanencia del 100% del personal con contrato indefinido que ésta tenga suscritos en el momento de firma del Convenio Colectivo y mientras éste mantenga su vigencia.

Artículo 7. Periodo de prueba.

a) Todo el personal que comience a prestar sus servicios en la empresa, estará sujeto a un periodo de prueba cuya duración no podrá exceder de los plazos que se señalan, según su categoría:

Peones: 15 días hábiles.

Mecánicos y Conductores: 2 meses.

Mandos: 3 meses.

El empresario y el trabajador, están obligados, respectivamente, a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

b) Las causas por las que el cómputo de este periodo de prueba quedará interrumpido, deberán ser reflejadas en los contratos que se suscriban.

c) Durante el periodo de prueba, el trabajador, tendrá todos los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que se desempeñe como si fuera de plantilla, con las excepciones que puedan marcarse en cualquiera de los artículos del presente.

Dimarts, 26 de maig de 2015

d) La resolución de la relación laboral durante el periodo de prueba, se ajustará a lo establecido en las normas vigentes y en especial a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores.

e) Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

### Artículo 8. Movilidad funcional.

Para los trabajadores/as que acrediten situaciones familiares sensibles, se realizarán las gestiones oportunas para ubicarlos en el centro de trabajo más cercano a su domicilio, en la medida de lo posible.

1. Los traslados de puesto de trabajo a otro de inferior o superior categoría, podrán efectuarse:

- a) Por petición del trabajador.
- b) Por mutuo acuerdo de las partes.
- c) Por necesidades del servicio.

En los casos citados en los apartados a) y b) del presente artículo, se estará a las condiciones que se acuerden por las partes.

En el caso del apartado c) no podrá existir pérdida salarial para el trabajador afectado y se le abonará el salario que percibía en el anterior puesto; abonándose, el salario del nuevo puesto, si, este, fuera de superior categoría a la que desempeñaba con anterioridad, deberá contar con la aceptación expresa de trabajador, debiendo ser informado el comité de empresa.

No obstante lo anterior, se regulan las siguientes garantías para el personal:

- La movilidad no podrá realizarse moviendo al trabajador de un grupo profesional a otro.
- La movilidad no podrá realizarse moviendo al trabajador a una categoría inferior dentro del propio grupo profesional en el cual está encuadrado.
- La movilidad solo podrá realizarse a una categoría superior dentro del grupo profesional, siempre de manera voluntaria. Si esta movilidad se realiza como resultado de la creación de una nueva plaza, esta será de carácter temporal hasta que se realice la promoción que regula el artículo 9 del convenio colectivo.
- El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones de superior categoría dentro del grupo profesional en el cual está encuadrado.
- No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.
- Se informará al comité de empresa y si el trabajador es afiliado al delegado sindical de su sindicato.

2. Cambios de distrito limpieza viaria. Todo el personal que, por una u otra razón, esté interesado en cambiar de distrito en limpieza viaria, deberá presentar la oportuna petición ante la Dirección del Servicio, explicando suficientemente las razones de dicha petición.

Por otra parte, la empresa, cada vez que vaya a proceder a una remodelación amplia de los destinos del personal adscrito a distritos de limpieza viaria, tendrá en cuenta aquellas peticiones que se hayan podido producir, de acuerdo con el párrafo anterior, para estudiar la posibilidad de atender las mismas. Todo lo anteriormente establecido, no puede significar renuncia alguna a la facultad organizativa con que cuenta la empresa.

### Artículo 9. Promoción interna.

La empresa, dentro de las posibilidades que pudieran surgir en su organización, facilitará la promoción de aquellos operarios que, siendo ya de plantilla, reúnan los requisitos y condiciones que se precisen para ocupar otros puestos que pudieran quedar vacantes de forma definitiva.

La promoción interna estará abierta a todos los trabajadores de la plantilla.

Dimarts, 26 de maig de 2015

---

Toda promoción de este tipo, no quedará consolidada hasta transcurrido un periodo de seis meses consecutivos de desempeño de las nuevas funciones, dentro de los cuales, la empresa, podrá retornar al promocionado a su puesto anterior, en las mismas condiciones incluso económicas en que venía desempeñándolo antes de ser promocionado.

Cuando la vacante pueda producirse por jubilación de un conductor a los 64 años, se estará a lo dispuesto en la normativa legal, a fin de no perjudicar al trabajador que se jubile en el reconocimiento de sus prestaciones por jubilación.

Toda convocatoria de vacante a cubrir mediante promoción interna incluirá obligatoriamente los siguientes apartados:

1. Plaza a cubrir.
2. Numero de puestos.
3. Requisitos de los candidatos.
4. Contenidos de las pruebas teóricas y/o practicas a realizar.
5. Composición del grupo de evaluación: el responsable de área, un mando intermedio, los 3 miembros del comité de empresa que pertenecen al comité de igualdad, el responsable de Prevención de riesgos laborales y el responsable de Recursos Humanos. En los puestos de conductores y personal de taller formará parte de este grupo el Jefe de Taller.
6. Criterios de evaluación: Resultado de las pruebas teóricas y prácticas que se establezcan, antigüedad en la empresa y, en su caso, en el puesto que pretenda ocupar.
7. Publicación de resultado: forma y plazos.
8. Plazo de incorporación al nuevo puesto.
9. Plazo de inscripción en el proceso de promoción interna.
10. Fecha de celebración de las pruebas a realizar.

De todo lo señalado en el apartado anterior se dará la máxima publicidad a través de los tablones de anuncios cada vez que sean convocadas plazas vacantes a cubrir.

El tiempo dedicado por los componentes de los grupos de evaluación descritos se considera a todos los efectos como de trabajo, sin que para los miembros del comité de empresa que en ellos participen pueda ser computado dentro del crédito horario propio de los representantes de los trabajadores.

El preaviso de dichas promociones será de 15 días como mínimo, publicando el mismo en todos los tablones de cada centro de trabajo sin excepción. A su vez si ésta debiera realizarse por causas urgentes de necesidades de servicio, se utilizara a un trabajador de plantilla aplicando el Artículo 10 del Convenio mientras se realiza la nueva promoción y hasta que se decida el trabajador que ocupara la plaza definitivamente después de haber acabado la misma. Esta circunstancia extraordinaria no podrá ser prolongada en el tiempo por un periodo mayor a 2 meses.

#### Artículo 10. Sustitución temporal de conductores.

Para aquellos casos en que, por alguna de las causas contempladas en la normativa vigente, pueda producirse una vacante temporal en la categoría de conductor, que sea preciso cubrir, se dará preferencia para ocupar la misma al personal de plantilla que ostentando categoría inferior cuente con el oportuno permiso de conducir, de acuerdo con lo siguiente:

1. Que haya hecho prácticas de conducción en el seno de la empresa.
2. La incorporación al puesto vacante temporalmente, lo será, como máximo, por el tiempo que dure dicha vacante.
3. A la finalización de la vacante temporal, el que la ocupó se reintegrará a su puesto anterior, en las mismas condiciones -incluso económicas- que tenía antes de salir para ocupar la vacante.
4. El sustituto, percibirá la remuneración de la categoría del puesto vacante, exclusivamente, mientras lo ocupe, sin que se consolide ningún derecho sobre el mismo.

Dimarts, 26 de maig de 2015

---

### Artículo 11. Excedencias.

a) La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad en su vigencia, se concederá por la designación para el desempeño de un cargo público o sindical, de ámbito superior al de la empresa y que imposibilite la asistencia normal al trabajo.

El reingreso, deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al del cese en el cargo.

b) Todo trabajador con una antigüedad mínima de un año en la empresa, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en una excedencia voluntaria, por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

Si el plazo concedido fuera inferior a tres años, se le reconocerá la incorporación automática en su puesto de trabajo y condiciones laborales anteriores a la excedencia.

Si el plazo concedido fuera superior al anterior, la reincorporación sería a los tres meses de la finalización de la misma, en un puesto de trabajo de su misma categoría, horario y turno.

En este último caso, la empresa reincorporará al trabajador desde la finalización de la excedencia y hasta que este cumpla los tres meses descritos anteriormente, realizando suplencias continuas por cualquier causa, teniendo en cuenta que estas deberán estar comprendidas en el mismo turno habitual en el que este prestaba sus servicios anteriormente a la excedencia.

Asimismo, el derecho reconocido en este apartado, no podrá ser ejercitado por el mismo trabajador hasta transcurrido, como mínimo, cuatro años desde la finalización de la anterior excedencia.

En cualquier caso de excedencia voluntaria, la reincorporación, deberá solicitarse, por escrito, como mínimo, con un mes de antelación a la finalización del plazo de excedencia.

c) El tiempo de duración de la excedencia voluntaria, no será computado a efectos de antigüedad. Durante el tiempo de excedencia, el trabajador, no podrá prestar sus servicios en otra empresa que se dedique a la misma actividad, Si así lo hiciera, perderá automáticamente su derecho de reingreso.

d) Las excedencias, podrán prorrogarse, por años completos pre avisando dos meses antes de su finalización, pudiendo alcanzarse hasta un máximo de cinco años de excedencia, incluida la inicial.

e) Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento o adopción de éste si es menor de cinco años. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. La reincorporación se produciría de forma automática a la finalización del plazo de excedencia, siempre que se hayan cumplido los requisitos establecidos en este artículo.

f) En la excedencia pactada, se estará a lo que establezcan las partes.

### Artículo 12. Ceses.

Todo el personal que de forma voluntaria solicite su cese en la empresa, deberá hacerlo por escrito y con una antelación mínima, según su categoría, de acuerdo con la siguiente escala:

- Peones: 15 días.
- Conductores: 15 días.
- Mecánicos: 15 días.
- Mandos: 02 meses.

No obstante lo anterior, la empresa, podrá reducir dichos plazos en aquellos casos que las circunstancias lo permitan.

Toda comunicación de cese en el trabajo emitida por la empresa ira acompañada, sin previo requerimiento del trabajador, de la propuesta de finiquito, con el desglose de todos los conceptos salariales, que pudieran corresponderle.

Dimarts, 26 de maig de 2015

---

Para el supuesto de que el cese fuere solicitado por el trabajador, la empresa entregará al trabajador, en un plazo no superior a 10 días desde que recibe tal notificación y sin previo requerimiento por parte del trabajador, de la propuesta de finiquito, con el desglose de todos los conceptos salariales, que pudieran corresponderle.

### SECCIÓ 6.

#### Artículo 13. Vacaciones.

El periodo de vacaciones anuales será de treinta y un días naturales, que se disfrutarán ininterrumpidamente, en aquellos meses que tengan 31 días, salvo acuerdo en contrario entre las partes.

No podrán disfrutar los 31 días ininterrumpidamente, aquellos, a los que les corresponda vacaciones en meses de 30 días. Por lo que, el día sin disfrutar, será añadido a los días de libre disposición que figuran en el presente convenio.

También estará a disposición de todos los trabajadores, la posibilidad de poder realizar 22 días laborales continuos o bien discontinuos. Dicha posibilidad requerirá del pacto entre trabajador y empresa, no pudiendo aplicarse esta modalidad de manera obligatoria. El trabajador deberá solicitar dicha modalidad y los días solicitados durante los meses de enero a marzo del año que se trate o bien del siguiente, siempre y cuando estos se encuentren dentro de los citados meses.

La empresa deberá contestar por escrito a dicha solicitud como máximo durante el mes de mayo.

a) Durante dicho periodo de vacaciones, el salario a devengar será la retribución de una mensualidad normal con excepción hecha del recargo de festivos y horas extras si los hubiere.

b) El inicio de las vacaciones será en día laboral, o por acuerdo entre las partes.

c) El periodo para el disfrute de vacaciones, salvo acuerdo entre las partes, estará comprendido, para todos los servicios, en los meses de julio y agosto. Excepción hecha de los trabajadores adscritos al servicio de inspectores de vía pública cuyo disfrute será objeto de una programación independiente.

El conductor de Mobi-Blau, en agosto, siempre que no se preste dicho servicio en ese mes.

d) Previo acuerdo entre empresa y trabajador, adoptado de forma individual, se podrá disfrutar las vacaciones fuera de los periodos más arriba mencionados.

e) Para cubrir las ausencias derivadas del disfrute de vacaciones, la empresa, habrá de realizar el número de contrataciones necesarias para que la prestación de los servicios quede garantizada.

En el supuesto caso de no poder disponer del personal contratado necesario para realizar el número de suplencias previstas, el personal de plantilla se compromete a garantizar la prestación de los servicios, y para ello, se reorganizará el programa de vacaciones, ampliando el periodo de julio y agosto inicialmente previsto, a los meses de junio y setiembre, en cuyo caso, para los meses de julio y agosto, se daría prioridad a aquellos operarios con hijos en edad escolar.

Todo aquel que, por dificultades de suplentes, no pueda disfrutar de sus vacaciones y deba disfrutarlas en junio y/o setiembre, recibirá una compensación económica de 200 EUR y tendrá prioridad para escoger fechas de vacaciones en el ejercicio siguiente.

Los miembros del Comité de empresa podrán verificar, participando conjuntamente con la empresa en este proceso de selección, la disponibilidad real de personal susceptible de ser contratado para suplir las ausencias por vacaciones.

f) El calendario para el disfrute, se confeccionará teniendo presente que deberá existir una rotación anual, que vaya permitiendo el inicio de vacaciones en un mes distinto al del año anterior.

g) Todo trabajador sin derecho a un periodo completo de 31 días de vacaciones, podrá optar: por disfrutar 31 días, en cuyo caso, la empresa, solo le abonará la remuneración que le corresponda por los días que tenga derecho a disfrutar, o disfrutar los días a que efectivamente tenga derecho, en función del tiempo de servicio de permanencia en la empresa desde el día primero de enero del año de que se trate.

Dimarts, 26 de maig de 2015

h) En los casos de incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los trabajadores, en el momento del inicio de las vacaciones, el trabajador en dicha situación, será excluido del turno, pasando a disfrutar las mismas fuera del periodo de los meses de vacaciones establecidos, en función de las necesidades organizativas del servicio, el trabajador tendrá derecho a su disfrute en fecha distinta a la de la incapacidad temporal aunque haya terminado el año natural a que correspondan, no causando derecho a la compensación económica establecida en el apartado f) del presente artículo.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que correspondan, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad temporal y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

i) El calendario de vacaciones para cada año deberá quedar confeccionado en la última semana de Abril de cada año, entendiéndose el mismo como provisional a falta de las modificaciones que sean introducidas en función de las solicitudes de cambio que por los trabajadores pudieran formularse, y que solo serán tenidas en cuenta las presentadas antes de 15 de mayo del mismo año. El calendario definitivo de vacaciones quedará definitivamente conformado en la última semana de mayo de cada año.

j) Por la empresa se atenderán aquellas solicitudes de intercambio de periodo vacacional siempre que lo soliciten todos los trabajadores implicados antes de día 15 de mayo de cada año. Para no afectar a los servicios los trabajadores deberán pertenecer al mismo turno y categoría. Excepcionalmente se atenderán cambios de fechas de disfrute de vacaciones solicitadas por aquellos empleados que sin desempeñar habitualmente las tareas del trabajador cuyas vacaciones pretende cubrir, ni tener su categoría, si posee los conocimientos y requisitos exigibles necesarios para tal desempeño, siempre que acredite una experiencia de al menos un mes en la categoría del trabajador al que quiere cubrir sus vacaciones, y lo solicite antes del 15 de mayo de cada año. Los cambios que se produzcan entre personal del mismo servicio, categoría y turno de trabajo, que únicamente sea un cambio entre periodos, la confirmación de dicho cambio se realizará en un plazo de 15 días.

#### Artículo 14. Calendario de horario.

Las partes firmantes se comprometen a que, en los meses de octubre/, noviembre, de cada año, se llevarán a cabo para los colectivos afectados por el presente convenio, las previsiones de programación de descansos para el año siguiente, en las condiciones que se establecen en los artículos referidos a descanso semanal y vacaciones.

Los descansos en sábado se programarán, repartidos en los meses del año, de la manera más equitativa posible.

Asimismo, los descansos programados por la empresa en lunes o viernes, se programarán de la misma forma a lo largo de todo el año y de la manera más equitativa posible.

#### Artículo 15. Inicio de los servicios.

a) La distribución de la jornada para todos los servicios, salvo regulación específica, es la establecida en el anexo II del presente convenio.

b) Cuartelillos de limpieza viaria. Salvo adscripción voluntaria o acuerdo entre empresa y trabajador, el personal que esté adscrito al servicio de cuartelillos de limpieza viaria, no vendrá obligado a pasar al turno de tarde para el caso que éste se creara.

c) Horario servicios de Mobi Blau.

Los horarios del Mobi blau se realizarán de acuerdo con las tablas de horarios y prestación del servicio reflejados en el anexo II: horarios del servicio.

Durante este convenio las partes se comprometen a estudiar la posibilidad de incluir este servicio en un turno ordinario.

#### Artículo 16. Jornada de trabajo.

El tiempo de trabajo real será de mil seiscientos ochenta horas anuales. Que se irán reduciendo a razón de los sábados de descanso hasta llegar a las 1.617 en el año 2018. Para el personal de oficinas se mantienen las 1.680 anuales hasta la vigencia del convenio colectivo.



Dimarts, 26 de maig de 2015

Para aquel personal cuya jornada efectiva de trabajo supere las seis horas continuadas de, las partes acuerdan establecer un tiempo de treinta minutos para la toma de un bocadillo; veinte minutos, del susodicho tiempo, será considerado como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 17. Régimen de descansos.

El derecho al disfrute de estos periodos de descanso, será proporcional al tiempo de prestación de servicios activos en la empresa, contándose siempre, a partir del 1 de enero del año que se trate.

a) Sábados. Los trabajadores adscritos a los distintos servicios disfrutaran, según programación, para cada año de los que se indican, del numero de sábados como días de descanso que se señala a continuación:

Año 2013: Todos los servicios 28 sábados.

Año 2014: Todos los servicios 29 sábados.

Año 2015: Todos los servicios 32 sábados.

Año 2016: Todos los servicios 35 sábados.

Año 2017: Todos los servicios 38 sábados.

Año 2018: Todos los servicios 41 sábados.

En el supuesto y siempre que así sea posible, las partes se comprometen a seguir estudiando conjuntamente durante la duración del presente convenio colectivo la posibilidad que la cantidad de sábados se vean incrementados incluso alcanzar la totalidad de los mismos antes de la finalización de este, una vez que el nuevo turno pactado tenga 85 o más trabajadores. No obstante, la cantidad reflejada en este convenio no se verá reducida por ninguna circunstancia.

b) Descansos entre semana: Los trabajadores adscritos a los distintos servicios disfrutaran del número de días de descanso para cada año, que serán previamente programados, en lunes o en viernes, en el número que se señala a continuación:

Año 2013: Todos los servicios: 4 días lunes o viernes.

Año 2014: Todos los servicios: 4 días lunes o viernes.

Año 2015: Todos los servicios: 3 días lunes o viernes.

Año 2016: Todos los servicios: 2 días lunes o viernes.

Año 2017: Todos los servicios: 1 días lunes o viernes.

Año 2018: Todos los servicios: 0 días lunes o viernes.

c) Aquellos descansos programados previamente de los señalados en los apartados a y b del presente artículo que no hubieran podido ser disfrutados por los trabajadores a causa de una situación de Incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, iniciada con anterioridad, serán reprogramados dentro del periodo de su devengo en los días de la semana comprendidos de lunes a viernes, no en sábado o festivo. El trabajador podrá solicitar el día concreto que, de lunes a viernes, interesa la reprogramación, siendo facultad de la empresa su concesión en ese día, para lo cual tendrá en cuenta si las necesidades del servicio lo permiten.

Artículo 18. Centros de trabajo.

Teniendo en cuenta que los centros de trabajo, existentes actualmente y que denominaremos: Talleres, Sur, Sur 2, Centro, Norte, Parque, Oeste, Concordia, oficinas y los diferentes Punt-Blau, más posibles incorporaciones, se abren a las horas señaladas como inicio jornada en el artículo 15; el operario que no pudiera incorporarse a la hora citada, podrá incorporarse en su centro de adscripción hasta dos horas después del inicio de su jornada; repercutiendo el tiempo de retraso efectuado, solo en la parte del sueldo proporcional de este día de trabajo, sin repercusión en las pagas extra.

El retraso que aquí se contempla, además de la merma en la retribución, siempre se considerará falta de puntualidad a los efectos previstos en las normas laborales.

Artículo 19. Días de libre disposición y bolsa de horas.

a) Normas generales. Los días y la bolsa de horas regulados en el presente artículo:

1. Se devengarán proporcionalmente durante cada año natural.

2. Deberán disfrutarse siempre dentro de su periodo de devengo.

Dimarts, 26 de maig de 2015

3. Su disposición será únicamente en los días de la semana comprendidos de lunes a viernes.
4. A diferencia del anterior convenio, el sábado que se incluye dentro de la fiesta mayor de Sabadell, pasara a ser programado como el resto de sábados para todos los servicios, teniendo obligatoriamente la empresa que programar este como mínimo equitativamente como el resto de sábados ordinarios en todos los servicios.
5. En el supuesto que estos días fuesen solicitados, por varios trabajadores del mismo turno y categoría a la vez, coincidiendo en el tiempo de disfrute, salvo excepciones debidamente justificadas, deberá concederse siguiendo el orden cronológico de las peticiones. No obstante, el mando tendrá en cuenta, las solicitudes por parte de los trabajadores que pidan días englobados en semanas con días festivos (puentes), para evitar los disfrutes por los mismos operarios en años sucesivos; en estos casos se obviará el orden cronológico de petición para permitir que otros trabajadores puedan disfrutar de estos días.
6. Cualquiera de los programas individuales establecidos, podrá ser revisado a título exclusivamente individual, cuando un operario, con la debida antelación, solicite del Jefe de Servicios, por escrito, un intercambio de fecha con otro operario de su misma categoría siempre que, el otro operario, firme su conformidad en la misma petición y que el Jefe de Servicios autorice, por escrito, dicho cambio.
7. Estos días u horas no podrán ser objeto de reducción en su número como consecuencia de una incapacidad temporal por cualquier causa.
8. Podrán utilizarse, para compensar faltas de asistencia, previo acuerdo entre empresa y trabajador.
9. Particularidades del disfrute.
  - a) El disfrute de estos tiempos los podrán realizar un máximo de tres trabajadores, por centro, servicio, turno, y categoría por cualquiera de los dos derechos. Las salidas de crédito sindical no computaran dentro de los límites establecidos en este apartado.
  - b) Mientras el trabajador tenga horas de la bolsa disponible, no utilizará licencias sin sueldo.
  - c) Excepcionalmente y por razones justificadas se podrán solicitar, las horas correspondientes al año siguiente.
10. Cada trabajador podrá solicitar un día de Bolsa de Horas o de Libre Disposición al año en sábado, siempre que se justifique por motivos de eventos familiares y causas de fuerza mayor, este derecho solo podrá ser disfrutado por un trabajador por día, por categoría, turno y centro de trabajo. En el supuesto que hubiesen varias peticiones para un mismo día, la empresa estudiara la posibilidad de poder conceder el resto de peticiones, con el fin de intentar mejorar la vida familiar y la laboral.
  - b) Días de libre disposición.

Todo el personal adscrito a los servicios de Limpieza viaria mañana y tarde, Recogidas día y noche y Talleres disfrutarán de tres días de libre disposición.

La petición de fechas para el disfrute de los días de libre disposición, por parte del trabajador a la empresa, se hará con una antelación mínima de 72 horas, si las circunstancias lo permiten, sobre la fecha de inicio del periodo y, la respuesta de la empresa, accediendo o denegando, en este caso indicando el motivo de denegación de forma concreta, la petición formulada, se le notificará al trabajador con una antelación mínima de 48 horas sobre la fecha de inicio pedida, todo ello sin menoscabo de lo dispuesto en el párrafo anterior.

#### c) Bolsa de horas.

1. Definición. Los trabajadores afectados por el presente convenio adscritos a los distintos servicios prestados por la empresa, tendrán a su disposición, una bolsa anual de 27, 20 horas retribuidas, que para los servicios abajo detallados será sustituida por de cuatro días, utilizables para asuntos personales de libre disposición, no requiriendo la justificación de su uso. Se acuerda una equivalencia de 1 día completo = 6 horas 50 minutos).

2. Devengo. Esta bolsa de horas anual, se devengará durante el año natural del que se trate. Debiendo disfrutarse en todos los casos dentro del año natural de su devengo, sin que pueda reducirse, como consecuencia de una situación de incapacidad temporal, que por cualquier causa haya padecido el trabajador.

Dimarts, 26 de maig de 2015

---

3. Forma de disfrute según servicios. Con carácter general su uso podrá ser por horas o por días completos, con las particularidades siguientes:

- a) Operarios que prestan sus servicios en el turno de mañana de limpieza viaria lo utilizarán por horas o días completos.
- b) Operarios que prestan sus servicios en talleres mecánicos, limpieza viaria tarde y parque, su uso podrá ser por horas o por días completos.
- c) Operarios que prestan servicios en recogida de residuos y recogidas selectivas, su uso podrá ser por jornadas parciales, debiendo hacer coincidir la disposición de las horas con el inicio o final de su jornada, o por días completos.
- d) Para los operarios que prestan sus servicios en horario nocturno, su uso solo podrá ser por días completos.

4. Solicitudes. En cualquier caso, la utilización requerirá el acuerdo previo del mando intermedio correspondiente, quien deberá conocer la solicitud, si las circunstancias lo permiten, con al menos 72 horas de antelación a la fecha de disfrute. Informando al trabajador como mínimo con 48 horas de antelación, a la fecha solicitada, justificando la negativa, en su caso, de manera concreta.

Artículo 20. Servicio especial de sábado, domingo y festivos.

El personal que se regula en este artículo es aquel cuya contratación se refiere expresamente a la prestación de servicios los sábados, domingos y aquellos festivos anuales que legal o reglamentariamente se establezcan.

Los horarios de trabajo de los mismos son los que figuran el Anexo II del presente convenio, según el turno asignado.

Dentro del año natural, tendrán sus treinta y un día de vacaciones anuales, más 2 días de libre disposición.

A su vez se organizaran dos grupos de trabajo para poder realizar fiesta los días 1 de enero y 25 de diciembre, alternativamente por grupo y año.

Dadas las especiales circunstancias y características de este grupo de trabajadores a los mismos no les es de aplicación lo previsto en artículos distintos a este, dentro del presente convenio, en lo referente a la distribución de jornada, bolsa de horas y régimen de descansos.

Se ampliará la jornada de trabajo en un día semanal para este colectivo a partir del 1 de enero de 2015, y con ello se aplicarán los descansos devengados por dicha ampliación.

Cada año la empresa programará el día de trabajo a efectuar, comunicándolo antes del 31 de octubre del año anterior a cada trabajador y teniendo en cuenta en la medida de lo posible la petición realizada por los trabajadores de este colectivo.

Este colectivo, podrá solicitar la incorporación al nuevo turno de trabajo, art 21, teniendo en cuenta estos dado la peculiaridad del cambio, que sus condiciones contractuales deberán de ser modificadas y registradas estas por escrito como acuerdo entre las partes. Dicha petición será estudiada y analizada por la empresa y trasladada la aprobación o no al trabajador por escrito.

El salario a percibir por los trabajadores adscritos a este servicio, según categorías, será de un importe directamente proporcional a su jornada de trabajo en relación con los trabajadores de igual categoría a jornada completa, asimismo percibirán las pagas extraordinarias de manera prorrateada mensualmente.

Artículo 21. Nuevo turno pactado.

La naturaleza principal de la creación de este nuevo turno pactado, es que el personal adscrito al mismo trabaje los sábados, para poder aumentar el descanso de sábados al personal de los turnos ordinarios de mañana, tarde y noche, así como, garantizar el número de operarios de la plantilla actual en la empresa.

Creación de un nuevo turno pactado en el que prestarán servicios aquellos nuevos relevistas de jubilados parciales así como personal de nueva incorporación o personal ya en plantilla que voluntariamente quiera optar a este turno.

Dimarts, 26 de maig de 2015

---

A su vez y siempre que se pueda se deberán tener en cuenta a todos los trabajadores de fin de semana, con el fin de poder ir pasando a jornada completa estos, e ir mejorando sus condiciones laborales. Así como al listado Comité-Empresa mencionado en el art. 6.

No podrán prestar servicios en este turno aquellos trabajadores que sean contratados para la sustitución de vacaciones, licencias o bajas laborales del personal de plantilla que trabaja en un turno distinto al que establece en el presente artículo.

Durante todo el proceso de creación del nuevo turno pactado y durante su posible existencia, no se podrá ni crear ni ampliar este turno con todo aquel personal que preste su servicio en cualquier otro servicio y turno distinto existente a día de hoy en la empresa bajo ninguna circunstancia, siempre que este no preste su voluntariedad a dicho cambio.

Todo trabajador de la empresa de cualquier turno y servicio que así lo desee, podrá solicitar por escrito el cambio a este nuevo turno. Dicho traslado se le deberá facilitar en un plazo no superior a un mes. A su vez todo trabajador puede solicitar un cambio de turno con otro trabajador de este nuevo turno, el cual se le deberá dar aprobación a este en el mes siguiente a la petición.

Este turno prestará sus servicios a jornada completa, con la misma jornada de los trabajadores de los turnos ordinarios y los días de prestación de servicios serán de lunes a sábado. Así pues, este colectivo tendrá el mismo número de lunes de descanso, que sábados el resto de turnos ordinarios.

La cual irá disminuyendo en proporción, al igual que el resto de turnos de mañana, tarde y noche. Aparte de esta jornada, estos tendrán los mismos descansos de DSM, LD y BH que el resto de turnos.

Los DSM de este nuevo turno y hasta la extinción de estos serán programados por la empresa en los días sábados y martes, garantizando por tanto el disfrute de 3 días consecutivos de descanso.

Este nuevo turno pactado, no podrá exceder de 85 personas adscritas a él. Solo podrá ampliarse ese número mediante negociación colectiva entre empresa y Comité.

En el supuesto de que por cualquier motivo, disminuyese la plantilla en ese turno y/o incluso desapareciese, en este último caso debiendo la empresa justificar debidamente la medida, esto no supondrá la merma o disminución de sábados conseguidos en los turnos ordinarios, quedándose estos ya consolidados.

Adicionalmente, las condiciones específicas de prestación de servicio del citado turno serán las siguientes:

Año 2014.

31 días de vacaciones.  
29 lunes de descanso.  
4 días DSM.  
4 días BH.  
3 días LD.

Año 2015.

31 días de vacaciones.  
32 lunes de descanso.  
3 días DSM.  
4 días BH.  
3 días LD.

Año 2016.

31 días de vacaciones.  
35 lunes de descanso.  
2 días DSM.  
4 días BH.  
3 días LD.

Dimarts, 26 de maig de 2015

Año 2017.

31 días de vacaciones.  
38 lunes de descanso.  
1 días DSM.  
4 días BH.  
3 días LD.

Año 2018.

31 días de vacaciones.  
41 lunes de descanso.  
4 días BH.  
3 días LD.

Cuando se produzcan en el resto de servicios, fallecimientos, nuevos servicios o bajas voluntarias, se cubrirán dichos puestos mediante el personal con más antigüedad en este nuevo turno.

Todo lo reflejado en presente artículo, no puede significar renuncia alguna a la aplicación de la resolución judicial sobre la Modificación Sustancial de Condiciones de Trabajo, que en su momento se dicte por el juzgado.

Artículo 22. Refuerzo del servicio en Navidad, Reyes y San Juan.

Teniendo en cuenta los frecuentes incrementos de residuos que se suelen producir en época navideña, concretamente los días 24 o 25 de diciembre y 07 u 08 de enero, 23 a 24 de junio, según su distribución en el calendario, se establece que:

a) Como medida de conciliación de la vida personal y laboral, y sin previo requerimiento de la representación de los trabajadores, se acuerda el adelantamiento, a la tarde inmediatamente anterior, del inicio a las 13 horas de los recorridos y actividades de aquellos servicios que habitualmente se prestan en horario nocturno las noches de 23 a 24 de junio, San Juan, 24 a 25 de diciembre, Nochebuena y 31 de diciembre a 1 de enero, Nochevieja. De la misma forma el turno de tarde de todos los servicios, adelantará una hora el inicio de su jornada.

b) La jornada de las vísperas de San Juan, Noche vieja y el día de Nochebuena la jornada quedará reducida en 1 hora para todos los turnos y servicios.

c) La víspera de San Juan, los turnos de tarde y noche, que ambos trabajaran en turno de tarde, ya establecido en el apartado a) de éste artículo, podrán adelantar una hora su jornada, empezando por tanto esta a las 13:00 horas.

Artículo 23. Uniformidad.

La empresa, proporcionará a cada trabajador, sea de plantilla o suplente, las prendas de trabajo que a continuación se relacionan. El trabajador, por su parte, se obliga a ponerlas en uso una vez recibidas ya conservarlas hasta su sustitución. Las reparaciones de roturas, limpieza de suciedad excesiva o contaminante, serán a cargo de la empresa. Las entregas se harán: la de verano en la primera quincena de Abril, y la de invierno en la primera quincena de octubre.

La composición de la uniformidad, se hará con arreglo al siguiente programa para todos los servicios:

Servicios de Limpieza Viaria, Recogida de residuos y selectivas Inspectores de vía pública.

Verano	Periodicidad	2014	2015	2016	2017	2018
		Unidades	Unidades	Unidades	Unidades	Unidades
Pantalón tergal	Anual	1	2	1	2	1
Polo manga corta	Anual	1	2	1	2	1
Cazadora tergal forrada	Bianual	1	0	1	0	1
Zapato o Bota según puesto	Anual	1	1	1	1	1
Gorra	Anual	1	1	1	1	1

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 26 de maig de 2015

		2014	2015	2016	2017	2018
Invierno	Periodicidad	Unidades	Unidades	Unidades	Unidades	Unidades
Pantalón tergal forrad	Anual	2	1	2	1	
Polo manga larga	Anual	1	2	1	2	1
Tri-parca	Bianual	1	0	1	0	1
Zapato o Bota según puest	Anual	1	1	1	1	1
Braga polar	Anual	1	1	1	1	1
Gorra punt	Anual	1	1	1	1	1

Uniformidad Mecánicos.

		2014	2015	2016	2017	2018
Verano	Periodicidad	Unidades	Unidades	Unidades	Unidades	Unidades
Pantalón	Anual	2	2	2	2	2
Camiseta Taller	Semestral	2	2	2	2	2
Bota	Semestral	1	1	1	1	1
Gorra	Anual	1	1	1	1	1

		2014	2015	2016	2017	2018
Invierno	Periodicidad	Unidades	Unidades	Unidades	Unidades	Unidades
Pantalón	Anual	2	2	2	2	2
Camiseta Taller	Semestral	2	2	2	2	2
Tri-Parca	Bianual	1	0	1	0	1
Bota	Anual	1	1	1	1	1
Braga Polar	Anual	1	1	1	1	1
Gorra Punt	Anual	1	1	1	1	1

Para todos los servicios:

- 1 Toalla de baño cada dos años.
- 1 Macuto para el transporte de EPIs cada dos años.

Dichas prendas se sustituirán por robo o deterioro de las mismas antes de los tiempos estipulados.

Equipos de protección individual.

- Para los (EPIs) Equipos de Protección Individual, se estará a lo que se acuerde en el seno del comité de seguridad y salud.

- El vestuario y calzado será tratado según su naturaleza, como equipo de protección individual. Aquellos trabajos que por la especialidad de los mismos requieran la utilización de EPIs específicos les serán facilitados al inicio del trabajo y en función de las necesidades, siendo repuestos en caso de deterioro.

- Para los trabajadores y/o servicios, que deban portar varios de estos equipos de protección, se les entregará una mochila o bolsa de transporte, para dicho cometido, esta será sustituida en caso de rotura o deterioro.

- Cada vehículo de la empresa llevará instalado el correspondiente equipo de extinción de incendios, que para su categoría y requisitos técnicos sea necesario.

- Las partes adquieren el compromiso de buscar la mejora continua en la calidad de las prendas de uniformidad y EPIs.

### SECCIÓN 7.

Artículo 24. Licencias.

1. Licencias retribuidas. Todo el personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a Licencia retribuida, por las contingencias y en la extensión que más abajo se detallan.

Dimarts, 26 de maig de 2015

- Por matrimonio: 20 días naturales.
- Por nacimiento de hijo 3 días naturales, prorrogables hasta un máximo de 6 días si concurriere complicación que obligara a mantener la hospitalización, de la madre o el hijo.
- Por fallecimiento de hijo 3 días naturales, prorrogables a 6, cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, fuera de Cataluña.
- Por fallecimiento del cónyuge, 4 días naturales, prorrogables a 7, cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, fuera de Cataluña.
- Por fallecimiento de padres, hermanos, padres políticos e hijos políticos 3 días naturales, prorrogables a 5, cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, fuera de Cataluña.
- Por el fallecimiento de parientes hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad no especificadas en anteriores apartados, 2 días naturales, prorrogables a 4, cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, fuera de Cataluña.
- Por accidente o enfermedad u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad no especificadas en anteriores apartados 2 días, que podrán ser alternos, prorrogables a 4 naturales, no alternos, cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, fuera de Cataluña.
- Por matrimonio de hijos o hermanos, 1 día prorrogable a 3 si necesitase hacer un desplazamiento al efecto, fuera de Cataluña. En caso de matrimonio de hijos políticos, cuñados/as el día o días, en su caso, se concederá a cambio del día o días de los de libre disposición o descanso recuperable disponibles.
- Un día por traslado del domicilio habitual.
- Las trabajadoras dispondrán del tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- Un día al año por intervención quirúrgica ambulatoria u hospitalaria sin ingreso, o bien por pruebas médicas que requieran anestesia o sedación previa o posterior que impida que el trabajador acuda a su puesto de trabajo en condiciones normales, con un límite de un trabajador por servicio, turno, categoría y centro de trabajo, debidamente justificado. En caso de coincidir más de un trabajador por esta circunstancia, se estudiará la posibilidad de ampliar a dos si el servicio lo permite. El día aquí reflejado nunca se podrá considerar como primera baja.

Todo ello, previa aportación de las oportunas pruebas documentales justificativas que avalen fehacientemente la contingencia que se manifiesta. Y, que, como muy tarde, serán presentadas a la reincorporación al trabajo.

Las Licencias aquí reflejadas, tendrán la consideración de jornadas efectivamente trabajadas a todos los efectos y serán retribuidas con todos los conceptos salariales, a excepción del Recargo de Festivos y horas extras, si las hubiese.

Aquellos trabajadores que acrediten fehacientemente una convivencia mínima de un año mediante el oportuno certificado de convivencia - disfrutarán de las licencias establecidas en el presente artículo.

### 2. Reducción de jornada por maternidad / paternidad y/o por circunstancias familiares.

- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquélla. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso trabajen.
- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Dimarts, 26 de maig de 2015

- Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

- La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

- La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

- Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

3. Suspensión de contrato por paternidad. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los trabajadores, y previo cumplimiento de los requisitos legal y reglamentariamente exigidos, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

Artículo 25. Licencias sin sueldo.

Licencias sin sueldo.

- Todo trabajador, afectado por el presente Convenio, podrá solicitar una Licencia sin sueldo, dentro del año natural, cuya duración no podrá exceder de cuatro días naturales.

- Dicha solicitud, deberá formularse con una antelación mínima de diez días y para su concesión, es condición inexcusable que no se perjudique el desarrollo de los servicios, y nunca podrá coincidir con periodo vacacional.

- La respuesta de la empresa, accediendo o denegando, con indicación concreta de la causa, la petición formulada, se notificará al trabajador con una antelación mínima de 72 horas sobre la fecha de inicio que figuraba en la petición.

- Durante los días de duración de la susodicha Licencia sin sueldo, no se devengará retribución económica alguna.

SECCIÓN 8.

Artículo 26. Bonificación empresarial como mejora voluntaria de la acción protectora de la seguridad social, en casos de situación de incapacidad temporal.

1. En caso de baja por Incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, excepto los ocurridos en otro centro de trabajo. El trabajador afectado devengará en concepto de bonificación empresarial el 100% de los salarios devengados en el mes anterior a la baja, tomados de su recibo de salarios, con exclusión hecha de recargo de festivos, y horas extras si las hubiere.

2. En casos de baja por Incapacidad temporal derivada de intervención quirúrgica (sin duración mínima establecida), y/o casos de baja por Incapacidad temporal derivada de hospitalización mínima de 72 horas continuadas.

Con fecha de baja posterior a la fecha de firma del presente el trabajador afectado devengará en concepto de bonificación empresarial:

Del 4º día hasta su alta el 100% de los salarios devengados en el mes anterior a la fecha de baja, tomados de su recibo de salarios, con exclusión hecha de recargo de festivos, horas extras, si las hubiere.

3. Se establece un índice mensual de absentismo del 6,50%, en el caso de no superarse este índice se bonificara en la forma que a continuación se detalla:

Si este índice fuese superado, se estará a lo que establece la Ley General de la Seguridad Social.



Dimarts, 26 de maig de 2015

La detracció al treballador del importe de la bonificació abonada indebidament conseqüència de haver-se superat el índex mensual se efectuarà el mes següent al de su abono una vegada verificat el índex.

De igual forma se estableix un índex anual de absentisme del 6,75%, en el cas de no superar-se este índex anual seran abonades les IT no bonificades com a conseqüència del índex mensual.

NOTA: No seran aplicables ni quantificables dins d'estos índexs, les baixes per incapacitat temporal derivades de accident de treball ni les derivades de intervenció Quirúrgica o les de hospitalització de més de 72 hores.

4. En aquells casos de baixa per incapacitat temporal derivada de malaltia comú o accident no laboral. amb data de baixa posterior a la data de signa del present, el treballador afectat devengará en concepte de bonificació empresarial:

a) En el cas de la primera baixa que se produeixi en el període de l'any natural el 80% de su retribució preta de su rebu de salaris del mes anterior a la baixa, amb exclusió del 50% del plus manteniment vestuariu, recargu de festius, plus de lunes y horas extras, si los hubiere. durante los tres primeros días de baja.

b) Para las del apartado a) y las sucesivas del 4º a 13º día de baja, consecutivos el 90% de su retribució preta de su rebu de salaris del mes anterior a la baja, exclusió hecha de recargu de festius, el 50% del plus manteniment vestuariu, recargu de festius, plus de lunes y horas extras, si los hubiere.

c) Del 14º al 90º día interrumpido de baja el 95% en las mismas formas y condiciones que para los tramos anteriormente descritos.

Nota: En todos los casos, será a cargo de la empresa, la diferencia existente entre los devengos arriba garantizados y las prestaciones que le correspondan devengar de la Entidad Gestora.

En el caso de modificación, de las prestaciones concedidas por la entidad gestora, los tantos por ciento arriba garantizados, se ajustaran automáticamente para mantener el porcentaje de diferencia existente a la signa del presente convenio, sin que, en ningún caso, como consecuencia de tal situación la suma de todas las percepciones que haya de percibir el trabajador mensualmente pueda superar el 100 % del salario del mes anterior al baja, exclusió hecha del recargu de festius, el plus manteniment vestuariu en los porcentajes reseñados para cada situación, plus de lunes y horas extras, si los hubiere.

5. Para aquellos trabajadores que, como consecuencia de una situación de incapacitat temporal ininterrumpida de, al menos, trescientos sesenta y cinco días y derivada únicamente de malaltia comú, pasen a una situación de invalidez permanente para todo trabajo, la empresa, le abonará por una sola vez la cantidad de 1.000,00 EUR.

6. No procederá la aplicación de este artículo, en aquellos casos en que no se tenga derecho a prestación económica de la Seguridad Social.

7. En aquellos casos en que la empresa haya hecho efectiva a un trabajador la bonificación empresarial, en la forma y manera contenida en el artículo 25; y, este, como consecuencia del origen que dio lugar a su pase a dicha situación de incapacitat temporal tuviera derecho a reclamar del contrario ó de alguna Entidad aseguradora indemnización por el período de baja, estará obligado a comunicar a la empresa, en las fechas inmediatas, posteriores, al hecho causante, los datos del contrario y de aquella compañía de seguros que ha de responder de los perjuicios ocasionados. El incumplimiento del requisito de notificación del contrario y de la compañía aseguradora contraria, dará lugar a la pérdida de la bonificación empresarial reflejada en el artículo 25 citado.

8. El operario deberá observar el cumplimiento de las obligaciones que establece la normativa vigente en todo lo relativo a los plazos de presentación a la empresa de partes de baja, confirmación y alta, etc. En caso de accidente de trabajo esta última obligación se referirá únicamente a los partes de alta y baja.

9. No contabilizarán como baja, los partes de baja y alta del mismo día, a todos los efectos. Sirviendo exclusivamente para justificar la ausencia al trabajo.

10. Se creará junto con el comité de seguridad y salud una comisión de seguimiento y estudio para la reducción de la siniestralidad laboral. Comprometiéndose las partes a colaborar para buscar fórmulas tendentes a reducir los niveles de absentismo.

Dimarts, 26 de maig de 2015

---

11. La empresa informará por escrito mensualmente al comité de empresa sobre los niveles de absentismo, y los objetos causantes del mismo, dicha información será facilitada a mes vencido. Asimismo en el mes de enero de cada año, le informará sobre el índice anual de absentismo correspondiente al año inmediatamente anterior.

Artículo 27. Reconocimiento medico anual.

La empresa se encargará de organizar, para su realización en el periodo marzo a mayo de cada año, con los medios adecuados, los reconocimientos médicos periódicos anuales, comunicándoselo por escrito al comité de seguridad y salud.

El tiempo destinado a la extracción de sangre y la revisión médica, se realizara dentro de la jornada laboral de los trabajadores. Si por organización interna de la mutua existe imposibilidad, el tiempo destinado a dichos menesteres fuera de la jornada será compensado pasando a incrementar la bolsa de horas de cada operario afectado.

La empresa asumirá la realización a los trabajadores mayores de 50 años, analítica específica para próstata.

La empresa asumirá la realización a las trabajadoras mayores de 50 años, prueba de mamografía.

Artículo 28. Seguro de accidentes de trabajo.

La empresa, se obliga a contratar, al vencimiento de la póliza actualmente en vigor, una nueva póliza con una Compañía Aseguradora, que garantice 13.222,26 EUR en caso de incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez y 6.710,13 EUR en caso de muerte, sobrevenidas, todas, como consecuencia de un accidente de trabajo.

La inclusión en dicha póliza se llevará a cabo una vez que el trabajador haya superado el periodo de prueba correspondiente, disponiendo la empresa de cinco días para comunicar su alta a la Compañía Aseguradora. De la aplicación de este artículo, no podrá derivarse para la empresa más compromiso, ni obligación, ni responsabilidad, que el de tener contratada la susodicha póliza, siempre que no concurran otras circunstancias que la impliquen.

De la póliza ó del justificante de renovación de la misma, según corresponda, se entregará fotocopia al Comité de empresa.

Artículo 29. Ayuda de estudios.

La empresa, abonará en concepto de ayuda de estudios, la cantidad de 126,07 para el curso escolar 2014-2015, a los hijos propios o de la pareja con la que convive, y previa acreditación de tales circunstancias, con edad comprendida entre tres y los dieciocho, el año en que se solicita.

Para los cursos escolares siguientes dicha cuantía se revisará de acuerdo al IPC nacional cerrado a fecha 31 de diciembre del año anterior.

El pago de dicha ayuda, se llevará a cabo junto con la mensualidad de agosto.

Para la enseñanza obligatoria, de 3 a 16 años, bastará con acreditar adecuadamente, presentando documento emitido por el estamento competente, antes del día 25 de setiembre, la matricula el primer año de escolarización en un centro docente oficial.

Para los hijos de 17 y 18 años también se percibirá en el mes de agosto y será preciso acreditar documentalmente cada año, antes del 25 de setiembre, en que cumpla dichas edades la matriculación en un centro oficial de estudios.

En todos los casos la fecha de finalización para la presentación de los justificantes lo será a todos los efectos, el incumplimiento de la pertinente acreditación documental en el plazo señalado facultará a la empresa a descontar al trabajador el importe percibido por este concepto en la nomina del mes de agosto.

A los efectos del pago de esta ayuda se considerará la edad que cumpla el niño el año natural de que se trate.

Dimarts, 26 de maig de 2015

### Artículo 30. Jubilación.

Consta registrado ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social el Acuerdo colectivo que en materia de jubilación suscribieron la parte social y la representación empresarial, por el que se seguirá aplicando la regulación de la prestación de jubilación, en sus diferentes modalidades, requisitos de acceso, condiciones y reglas de determinación de prestaciones, vigentes antes de la entrada en vigor de la Ley 27/2011 a las pensiones de jubilación que se causen antes del 1 de enero de 2019 en los términos previstos en la normativa de aplicación (Disposición Final 12.2 de la Ley 27/2011, de fecha 1 de agosto.

a) A los 64 años. La edad mínima, que se exige con carácter general en el sistema de la Seguridad Social para causar derecho a la pensión de jubilación, se rebaja a los sesenta y cuatro años para los trabajadores por cuenta ajena cuyas empresas los sustituyan, simultáneamente a su cese por jubilación, por otros trabajadores.

b) Parcial. Se considera jubilación parcial la iniciada después de haber cumplido el empleado la edad establecida por la normativa en cada momento y antes de haber cumplido la edad ordinaria de jubilación, y simultánea a un contrato de trabajo de relevo con un trabajador en situación legal de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, en el cual deberá cesar previa y obligatoriamente, con objeto de sustituir la jornada como mínimo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. La empresa, mientras la legislación laboral lo permita, deberá atender la petición de acceso a la jubilación parcial de todos los trabajadores que cumplan los requisitos legales y manifiesten por escrito su voluntad de acceder a ella con un preaviso mínimo de tres meses.

Las condiciones que deberán cumplirse para suscribir un contrato a tiempo parcial y acceder al mismo tiempo a la jubilación parcial son los siguientes:

1) Para poder realizar este contrato en caso de trabajadores que no tienen aún la edad de jubilación ordinaria, la empresa deberá celebrar, simultáneamente, un contrato de relevo. El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser cualquiera de los que correspondan al mismo grupo profesional del trabajador sustituido.

2) El trabajador debe cumplir los requisitos exigidos por la legislación laboral en cada momento para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad social, salvo la edad, que debe ser inferior a la ordinaria.

3) La jornada de trabajo y el salario se reducirán dentro de los márgenes que establece la normativa laboral en cada momento.

4) Con el objeto de conciliar que la prestación y la distribución de la jornada que se debe trabajar se realice con criterios razonables para la organización del trabajo en la empresa y del criterio de los trabajadores, la prestación laboral, descanso y vacaciones, deberán realizarse, en los turnos y horarios que establezca la empresa para cada trabajador, mediante pacto entre las partes. Dicha relación laboral se instrumentará mediante la suscripción de un contrato a tiempo parcial y por escrito en modelo oficial.

5) A la finalización del contrato del jubilado a tiempo parcial se garantiza que 14 de los relevistas que ostente tal condición, a la firma del presente convenio, no finalizarán su relación laboral con la empresa, pudiéndose transformar en indefinido a criterio de la misma, o bien, pasará a prestar los servicios de otro trabajador que haya solicitado una nueva jubilación y le hayan concedido la situación de jubilado parcial. El resto de personal con contrato de relevo a la firma del convenio, que no esté dentro de los 14, se ubicará en el listado de personal del artículo 6 apartado d) del vigente convenio colectivo, para sustituir posibles vacantes eventuales o fijas.

6) En materia de incapacidad temporal, vistas las especiales circunstancias de prestación de servicio del personal que se acoja a la jubilación parcial regulada en este convenio, se establece, como excepción al régimen convencional previsto en este convenio colectivo, se acuerda que el mismo solo será de aplicación a este personal en relación con la regulación contenida en los artículos referidos a las bonificaciones por incapacidad temporal por cualquier causa, única y exclusivamente, durante el periodo que estén efectivamente trabajando en la empresa.

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

Dimarts, 26 de maig de 2015

8) Los trabajadores jubilados parcial y anticipadamente recibirán la misma cantidad de ropa que los trabajadores contratados para sustitución de vacaciones.

Artículo 31. Premio de permanencia.

Todo trabajador que con al menos diez años de antigüedad en la empresa cese definitiva y voluntariamente en la misma, percibirá por una sola vez junto con la liquidación que pudiera corresponderle, una cuantía monetaria conforme a la siguiente escala:

- A los 64 años: 37,07 EUR por cada año de permanencia continuada.
- A los 63 años: 55,60 EUR por cada año de permanencia continuada.
- A los 62 años: 66,41 EUR por cada año de permanencia continuada.
- A los 61 años: 75,68 EUR por cada año de permanencia continuada.

Para generar el derecho económico contemplado en el párrafo anterior, el cese, con el carácter y en la forma que se indica, deberá producirse dentro de los 30 días siguientes a la fecha en el que el trabajador cumpla la edad que se especifica en la escala anterior.

Aquellos trabajadores que accedan a la jubilación parcial, percibirán el premio de permanencia en el mes en que se inicie tal situación en proporción al porcentaje de reducción de la jornada de trabajo dejada de trabajar.

Artículo 32. Bonificación para obtención permiso conducir clase C.

a) Esta clase de bonificación no podrá alcanzar a más de cuatro trabajadores por año.

b) La empresa, abonará la totalidad de los costes de la primera inscripción con un máximo de 10 prácticas y la totalidad del curso específico del CAP.

c) Para optar a la concesión de esta bonificación, serán requisitos previos: poseer el carné de conducir clase B y formular la correspondiente petición ante la empresa, entre los meses de enero a marzo de cada año.

Las solicitudes que puedan recibirse, dentro del plazo citado, serán estudiadas por la Comisión Paritaria, quien, elegirá aquellas que pueden beneficiarse de la misma.

d) La percepción de esta bonificación obligará a:

1. A aceptar la realización del curso en la autoescuela que la empresa le proponga, la cual deberá ser dentro del municipio de Sabadell o ciudades colindantes.

2. A permanecer dos años en la empresa, siempre y cuando la salida de la misma se produzca por causa no imputable al trabajador.

4. En caso de incumplimiento de este requisito, devolver el importe percibido que será aplicada a otro de los aspirantes.

e) Todo receptor de la bonificación estará obligado a realizar, fuera de la jornada normal de trabajo, y con compensación económica, las prácticas de perfeccionamiento que la empresa estime necesarias.

El no-sometimiento a esta cláusula, producirá los mismos efectos que los reflejados en el apartado D) de este artículo.

f) El plazo de vigencia de la bonificación concedida será de un año, contado a partir de la fecha en que se notificó formalmente la concesión de la misma. Si, al término de dicho plazo, el presunto beneficiario, no hubiera acreditado la obtención del permiso por el que se le otorgó el derecho a la bonificación, perderá todo derecho a la misma.

g) Si durante un determinado año no se recibiesen solicitudes ó las recibidas fueran inferiores al número citado en el apartado A); la diferencia, sería acumulable, únicamente, a la convocatoria del año inmediatamente siguiente.

h) La empresa garantizará el pago completo de las renovaciones, tanto del CAP como del Carnet de conducir de todos los trabajadores, siempre y cuando estos accedan a realizar la misma donde esta considere siempre y cuando este se realice dentro de la localidad de Sabadell o ciudades colindantes.

Dimarts, 26 de maig de 2015

Artículo 33. Garantía caso de retirada permiso conducir, a los conductores.

a) A aquel conductor, fijo de plantilla, al que le sea retirado el permiso de conducir que viene utilizando habitualmente para su trabajo en la empresa, como consecuencia de un hecho acaecido durante la realización de su trabajo, excluidos aquellos casos cuya retirada este motivada por conducción bajo influencia de alcohol (alcoholemias) y/o uso de psicotrópicos (drogas), así como por él Impago de sanciones o por no mantener en vigor el permiso; la empresa, durante los doce primeros meses, le proporcionará otro puesto de trabajo abonándole el salario de su categoría habitual.

Durante otros doce meses más, seguirá proporcionándole un puesto de trabajo, abonándosele el salario que corresponda al puesto que desempeñe. Asimismo, durante los primeros doce meses, previo acuerdo entre las partes, se estudiará un sistema alternativo que permita paliar la dificultad de desplazamiento creada por la falta del citado permiso o compensar, la falta de dicha alternativa, con una indemnización de 15,03 EUR/día.

b) A aquel conductor, que tenga como mínimo un año de antigüedad continuada en la empresa, al que le sea retirado el permiso de conducir que viene utilizando habitualmente para su trabajo en la empresa, como consecuencia de un hecho acaecido fuera de la realización de su trabajo, excluidos aquellos casos cuya retirada esté motivada por conducción bajo influencia de alcohol (alcoholemias) y/o uso de psicotrópicos (drogas), la empresa, le proporcionará otro puesto de trabajo, abonándole durante los primeros 6 meses el salario de su categoría habitual, y durante el resto del período de retirada del permiso de conducir, el salario que corresponda al puesto que desempeñe.

Para aquellos casos excluidos en el párrafo anterior, en situaciones afectadas por conducción bajo la influencia del alcohol (alcoholemias) y/o uso de psicotrópicos (drogas), y/o por decisión de la Autoridad Judicial el operario/a que se vea afectado tendrá las siguientes garantías:

1) Si es la primera vez que se produce la retirada del permiso, la empresa le proporcionará otro puesto de trabajo abonándosele el salario que corresponda al puesto que desempeñe.

2) Si es la segunda vez, y se encuentra dentro de un período de 3 años a contar desde la fecha de la primera retirada, la empresa le proporcionará otro puesto de trabajo abonándosele el salario que corresponda al puesto que desempeñe.

3) Si es la tercera vez y siguientes, y se encuentra dentro de un período de 3 años a contar desde la fecha de la primera retirada, se aplicará la suspensión del contrato de trabajo desde el momento que el empleado haga entrega del permiso de conducir a la autoridad competente, debiendo comunicarlo inmediatamente a la empresa, y en todo caso desde que ésta tenga conocimiento de ello, y hasta la finalización del período de retirada del permiso de conducir, debiendo en este caso notificar el empleado a la empresa con 15 días de antelación la fecha en la que dispondrá nuevamente del permiso de conducir.

Si pasasen 3 años sin que se vuelva a producir retirada del permiso de conducir desde la fecha en que se produjo la primera retirada, se volverá a iniciar nuevamente el ciclo de garantía que se refleja en los puntos 1), 2) y 3), anteriormente citados.

c) Aquellos operarios que en el momento de la retirada del permiso de conducir se encuentren vinculados a la empresa por un contrato de suplencia o temporal, mantendrán a todos los efectos las causas y fechas que darían lugar a la extinción de su contratación, sin que las garantías que se recogen en este apartado b), puedan generar cualquier otro derecho al operario que cese.

d) En todos aquellos casos en que se haga preciso confeccionar parte para la compañía aseguradora, por accidente o siniestro, en el que se haya visto involucrado cualquiera de los vehículos de la empresa, el conductor del mismo, deberá cumplimentar íntegramente – al finalizar su jornada laboral el día en que acontezca el accidente - el formulario elaborado al efecto haciendo entrega inmediata del mismo al Jefe de servicio.

En caso de ser requerido por el jefe de servicio para complementar la información facilitada, o por no cumplimentar íntegramente el formulario antes señalado, o por no haberlo cumplimentado, deberá el trabajador personarse en oficinas, en un plazo máximo de 48 horas con la información que se le solicite.

### SECCIÓN 9.

Artículo 34. Información al comité de empresa.

a) La empresa, antes de la resolución definitiva de un expediente sancionador por falta grave o muy grave, dará a conocer del expediente al Comité de empresa. Todo lo tratado en dicho caso, tendrá el carácter de reservado.

Dimarts, 26 de maig de 2015

---

b) La empresa, informará al Comité de empresa de los cambios de puesto de trabajo. No será precisa dicha información en aquellos cambios que pudieran realizarse por suplencias temporales o que signifiquen retorno al puesto de trabajo que anteriormente desempeñaba él afectado.

c) Asimismo, la empresa, informará al Comité de empresa de las nuevas contrataciones que pudieran efectuarse, de acuerdo con lo señalado en el artículo 64 del ET.

Artículo 35. Garantías al comité de empresa.

La empresa, reconoce a los miembros electos del Comité de empresa, las garantías que se expresan en el artículo 68 del vigente Estatuto de los trabajadores.

En lo dispuesto en el apartado e) de dicho artículo se establece la posibilidad de acumulación y cesión de las horas de crédito en uno o varios miembros de Comité de empresa o en los delegados sindicales.

Asimismo, las horas utilizadas, que deberán ser debidamente justificadas en todos los casos, sin rebasar el límite establecido, para poder ser utilizadas como tiempo libre por el personal que realice su jornada en régimen nocturno, deberá hacerse acumulativamente, por miembro, hasta completar una jornada de trabajo.

Se dispondrá en cada centro de trabajo de un tablón independiente y con las dimensiones necesarias para información del comité de empresa.

Artículo 36. De la sección sindical.

La empresa, reconoce al secretario de la sección sindical que pueda ser reconocida, lo figurado en el artículo 68 del vigente Estatuto de los trabajadores, excepto en lo indicado en el apartado e).

El tiempo de su jornada de trabajo que pudiera utilizar, siempre fuera de la empresa, deberá ser recuperado en la forma que las partes, previamente acuerden.

Para poder optar al reconocimiento de la sección sindical, será preciso que la central sindical interesada cuente con los requisitos legalmente establecidos para ello.

Se dispondrá en cada centro de trabajo de un tablón independiente y con las dimensiones necesarias para información de las diferentes secciones sindicales existentes en la empresa.

Artículo 37. Descuento de cuota sindical por nomina.

A partir de la firma del presente, la empresa, previa autorización del trabajador, por escrito y visada por la central sindical correspondiente, podrá descontar de su nomina el importe correspondiente a la cuota sindical.

La empresa abonará el importe retenido por este concepto, a la central correspondiente, en la forma que oportunamente se acuerde entre empresa y central.

SECCIÓN 10.

Artículo 38. Antigüedad.

El personal perteneciente a la plantilla de esta empresa, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, devengará, en concepto de antigüedad, los tantos por ciento más abajo reseñados, calculándose sobre el salario base que le corresponda por su categoría y de acuerdo con su tiempo real de permanencia en la empresa de forma interrumpida.

De 2 a 4 años: el 5%.  
De 4 a 6 años: el 10%.  
De 6 a 11 años: el 15%.  
De 11 a 16 años: el 22%.  
De 16 a 21 años: el 29%.  
De 21 a 26 años: el 36%.  
Más de 26 años: el 43%.

Dimarts, 26 de maig de 2015

---

### Artículo 39. Recargo por trabajo en festivos.

Todo trabajador que preste sus servicios en día festivo, legalmente inhábil y retribuido que no sea domingo, pero que caiga a continuación o inmediatamente antes de un domingo u otro festivo, ya que el servicio no puede dejar de prestarse durante dos días seguidos, devengará, para los años de vigencia: la cantidad que para su servicio, turno y categoría figura en la tabla salarial anexa.

- Servicios recogida domiciliaria. Se prestarán el 100% de los servicios, de RSU.
- Servicio recogida selectiva, solo prestará el 100% de los servicios de cartón, plástico y enseres y orgánica.
- Para los servicios diurnos de recogida selectiva, se establece que en los días de Navidad y Año Nuevo, únicamente se prestarán el 50% de los referidos a plásticos, cartón y enseres, sin que se presten dentro del mencionado servicio de selectiva de mañana ningún otro servicio habitual.

Los servicios a prestar en estos días, se pactará mediante negociación empresa y Comité de empresa a partir del 1 de abril del 2015, debido a que la implantación de los nuevos vehículos y contenedores imposibilita decidir los servicios a prestar.

Quedan excluidos de la aplicación de este artículo los trabajos y trabajadores a que se refiere el artículo 20 del presente texto.

Previo acuerdo entre las partes, alguno o todos de los días de los aquí reflejados, podrán ser sustituidos por días de descanso compensatorio.

La jornada de trabajo en aquellos días en que proceda la aplicación de este artículo, y para todos los servicios, será de 5 horas y 30 minutos, incluidos los 30 minutos de bocadillo.

Los servicios aquí regulados serán prestados inicialmente con personal voluntario del mismo servicio, en su defecto voluntario de otros servicios, e incluso otras categorías que hubieran desempeñado los puestos a cubrir con anterioridad.

En caso de no alcanzar el número de trabajadores necesario para cubrir los servicios establecidos se cubrirá con personal forzoso siguiendo el listado de trabajadores de cada uno de los servicios de que se trate.

### Artículo 40. Paga de beneficios anual.

La paga de beneficios anual, reglamentaria, se abonará a razón de una mensualidad de salario base más antigüedad, de acuerdo con el baremo del año a que corresponde dicha paga.

El abono de la misma, se hará efectivo en el transcurso de la mensualidad de abril, del año siguiente a aquel a que dicha paga corresponda.

Para él abono de la misma, se tendrá en cuenta el principio de proporcionalidad al periodo efectivamente trabajado en la empresa.

No procederá descuento alguno en la liquidación de dicha paga, en aquellos casos de incapacidad temporal derivados de accidente de trabajo, ni en los casos de incapacidad temporal derivados de enfermedad común donde haya habido intervención quirúrgica u hospitalización, y en aquellos casos en que todos los periodos de baja, durante el ejercicio que se liquida no hayan superado los 30 días.

### Artículo 41. Pagas extraordinarias de junio y diciembre.

Las pagas extraordinarias reglamentarias de junio y diciembre, se abonarán a razón de una mensualidad de retribución normal de trabajo, tomada de la tabla salarial anexa, con excepción hecha del recargo por trabajo en festivos y horas extras, si los hubiere.

Para el abono de las mismas, se tendrá en cuenta el principio de proporcionalidad al periodo efectivamente trabajado en la empresa, durante el periodo que se liquida.

Dimarts, 26 de maig de 2015

---

No procederá descuento alguno en la liquidación de dichas pagas, en aquellos casos de incapacidad temporal derivados de accidente de trabajo, y en los casos derivados de enfermedad común donde haya habido intervención quirúrgica u hospitalización, y en aquellos casos en que todos los periodos de baja, durante el periodo que se liquida no haya superado los 30 días.

El periodo de devengo a efectos de proporcionalidad será como sigue:

- Para la paga de junio. El comprendido entre el 1 de junio y el 31 de mayo. Su abono, se efectuará del 15 al 20 de junio.
- Para la paga de diciembre. El comprendido entre el 1 de diciembre y el 30 de noviembre, inmediato anterior. Su abono se efectuará el día 18 de diciembre.

Si algún trabajador necesitara adelantar la parte devengada de la paga de junio o diciembre, siempre y cuando se acredite de manera clara, la empresa valorará dicha posibilidad atendiendo hasta un máximo del 50% de la misma y según disponibilidad por parte de la empresa debido al número de solicitudes.

Artículo 42. Fecha de pago mensual.

La empresa, abonará las retribuciones mensualmente y por transferencia bancaria, el último día de cada mes. Se pone a la firma el recibo de salario del mes que se liquida, y se comprueba la inclusión de cada trabajador en la relación de transferencias, con fecha de abono del mismo día.

El personal en situación de Incapacidad Temporal podrá firmar dentro de los cinco días siguientes, y el de vacaciones, a su reincorporación, debiendo personarse para ello en oficinas si fuese necesario.

Todas las incidencias que pudieran producirse dentro de los 6 últimos días de cada mes, serán actualizadas a la liquidación de la mensualidad siguiente.

Ante la posible eventualidad de errores en los procesos de mecanización para la confección de nóminas, se prevé que, en dichas situaciones, la empresa, abone el día final de mes, mediante transferencia bancaria, una cantidad a cuenta, liquidándose el resto antes del día 5 del mes siguiente.

Artículo 43. Salario base.

El salario base según los distintos servicios, turnos y categorías, será el que figura en el anexo Tablas.

Artículo 44. Plus de nocturnidad.

Todo el personal que preste sus servicios entre las 22 y las 06 horas, dentro de los distintos servicios, turnos y categorías, tendrá derecho al plus de nocturnidad que figura en el anexo Tablas. Su devengo será por día efectivamente trabajado.

Artículo 45. Plus de penosidad y peligrosidad.

Todo el personal afectado por el presente Convenio, siempre que así figure, para su servicio, turno y categoría, dentro del anexo Tablas, tendrá derecho al plus de penosidad y peligrosidad, de acuerdo con la cuantía que allí se especifica. Su devengo será por día efectivamente trabajado.

Artículo 46. Plus convenio.

El importe a percibir bajo el epígrafe de Plus Convenio, por todo el personal afectado por el presente Convenio, se desglosa de la siguiente manera:

- a) Incentivos por cantidad y calidad: Cuya cuantía a percibir, según su servicio, turno y categoría que se especifica en el anexo Tablas, se corresponde con una correcta y pulcra realización de su trabajo.
- b) Plus de lunes y Similares: La cuantía a percibir, únicamente por el personal adscrito al servicio de recogida de residuos nocturno, lo es en función de la sobrecarga de trabajo, que sobre el resto de los días de la semana, tienen los susodichos días.



Dimarts, 26 de maig de 2015

El complemento denominado Plus lunes, con sujeción a las condiciones de devengo en el convenio colectivo vigente, será devengado, única y exclusivamente, aunque también sin exclusión, por todo el personal adscrito al servicio recogida nocturno.

El denominado complemento puesto de trabajo será devengado, única y exclusivamente, aunque también sin exclusión, por el personal que, habiendo estado adscrito al servicio de recogida de residuos nocturno, has sido adscrito a otro puesto de trabajo no encuadrado en el servicio de recogida de residuos nocturno, sin que pueda excluirse de su percepción al personal que fue transferido con posterioridad a la implantación del complemento.

El devengo denominado complemento de puesto de trabajo es compatible con el devengo simultáneo de plus de lunes.

c) Será considerado como tal, aquel día siguiente a un día declarado festivo por norma legal y no trabajado, por no poder dejar de hacerlo durante dos días seguidos. Dicho importe es el resultado de promediar a razón de 5 días lunes y similares por mes. Y, ese mismo importe será el que servirá de base para la liquidación de las pagas extras.

d) Las diferentes cuantías de Incentivo, que figuran en el anexo Tablas, según los distintos servicios, turnos y categorías, lo son en función de las diferencias que comportan la prestación de los distintos servicios, según turnos y categorías. El plus para conductores de recogida de basuras nocturna de carga trasera, cuantificado anteriormente en 24,04 EUR, se encuentra integrado dentro de este concepto retributivo, en las tablas salariales, anexas a este convenio.

Artículo 47. Plus de transporte.

Todo el personal afectado por el presente Convenio, percibirá en concepto de Plus de Transporte, la cantidad que por tal concepto se refleja para los diferentes servicios, turnos y categorías en el anexo Tablas. Su devengo, será por día efectivamente trabajado.

Artículo 48. Plus mantenimiento de vestuario.

Todo el personal afectado por el presente Convenio, percibirá en concepto de Plus de Mantenimiento de Vestuario, la cantidad que por tal concepto se refleja para los diferentes servicios, turnos y categorías en el anexo Tablas. Su devengo será por día efectivamente trabajado.

Este plus se verá incrementado en los años 2015 y 2016:

- Hasta llegar a los 73 EUR brutos mensuales en la categoría de peón, vigilante de Punt Blau, Informadores, Lava-Engrase, Ayudante de mecánico, Administrativo-almacén y oficial de tercera.

- Hasta llegar a los 75 en la categoría de conductor B y oficial de segunda.

- Hasta llegar a los 84 en la categoría de conductor C y oficial de primera.

Dicho aumento se regularizará a razón del 50% en cada uno de los años.

Artículo 49. Horas extraordinarias.

El valor establecido por las partes, para las horas extraordinarias, durante todo el tiempo de vigencia del presente convenio, será 10 EUR para la recogida de residuos y limpieza viaria y talleres.

Ahora bien, teniendo en cuenta la peculiaridad existente en la prestación del servicio de recogida de residuos domiciliarios, se reconocerán como horas extraordinarias, en la cuantía arriba mencionada, aquellas que resultaren de un hecho excepcional acaecido durante la jornada normal de trabajo y siempre que el trabajador reciba orden de permanecer en su puesto de trabajo.

Tendrán la consideración de hecho excepcional: la nevada que imposibilite el acceso al área de vertido y el derrumbamiento que imposibilite, igualmente, el acceso a la misma área.

También se considerarán horas extraordinarias, en el caso de que un vehículo recolector, dentro del casco urbano de Sabadell, sufra una avería mecánica que no pueda ser reparada in situ y la sustitución del camión averiado por otro de reserva sufriera demora, por causa no imputable a la dotación del vehículo, se abonará el tiempo en que pudiera sobrepasarse la jornada establecida, exclusivamente, a aquel personal de la dotación del camión averiado que se encuentre de servicio en ese momento.

Dimarts, 26 de maig de 2015

En aquellos casos de avería de neumáticos en vehículos de carga trasera producida y solucionada dentro de las horas de servicio, para el personal adscrito al servicio de recogida de residuos centro y recogida industrial, exclusivamente, se retribuirá al personal de la dotación que resulte afectado por la solución de la misma, con el valor de una hora extra nocturna. Se establece lo anterior, como máximo un número de seis veces por año natural.

Artículo 50. Horas extraordinarias de emergencia.

Teniendo en cuenta la prestación de servicio público a la comunidad tanto de la Limpieza Viaria como de la Recogida de Residuos, en aquellos casos en que se trate de prevenir o remediar cualquier catástrofe o accidente de envergadura en los que sea requerida la ayuda o el auxilio de nuestros servicios, todo el personal afecto al presente, prestará sus servicios en la forma que se establezca, por la Autoridad que corresponda. El importe a percibir será de:

- Hora extra diurna: 14 EUR.
- Hora extra Nocturna: 18 EUR.

En ningún caso, se realizaran trabajos que correspondan a los cuerpos de seguridad y fuerzas del Estado.

Artículo 51. Norma para la liquidación de salario en los casos de no permanecer en el puesto de trabajo durante la mensualidad completa.

a) Para la liquidación de los conceptos retributivos que se fijan como mensuales, devengándose por día trabajado, en los artículos 43, 44, 45 a) y c), 46 y 47, en caso de que no proceda la liquidación de la mensualidad completa, el importe de dichos conceptos será dividido entre veinticinco y el cociente será multiplicado por el número de días laborables no trabajados, restándose del importe mensual del concepto que se liquida.

b) Para la liquidación de los conceptos retributivos citados en los artículos 37 y 42, dado que su devengo es por días naturales, el divisor será, treinta, para los casos en que no proceda la liquidación de la mensualidad completa y el cociente, será multiplicado por el número de días en que no procede su abono y el resultado será restado del importe mensual que por dichos conceptos figura.

c) En los casos del concepto retributivo fijado en el artículo 45 b), el divisor de la cuantía correspondiente será cinco, para los casos en que no proceda la liquidación de la mensualidad completa y el cociente, será multiplicado por él número de días en que no procede su abono y el resultado será restado del mensual que por dicho concepto figura.

Artículo 52. Información sobre descuentos en nómina.

A partir de enero de 2007 en los recibos de salarios se hará constar de manera individualizada a aquellos trabajadores que hayan sido objeto de descuento en su recibo salarial de parte de sus emolumentos habituales, indicación acerca de sobre cual o cuales concepto/s se ha realizado el citado descuento.

Artículo 53. Subrogación de personal.

A) Continuidad en la empresa. En caso de renovación por la empresa Smatsa, del contrato de recogida de residuos, selectivas y limpieza viaria de la ciudad de Sabadell, provincia de Barcelona, los trabajadores adscritos al mismo, que cuenten con al menos cuatro meses de antigüedad en la empresa, serán objeto de mantenimiento y garantía en su contratación laboral obligatoria por la empresa, manteniéndose plenamente vigentes todos los derechos y obligaciones que ostenten en dicho momento, así como su modalidad de contratación, categoría, antigüedad y salario.

En el supuesto de cambio de denominación de la empresa Smatsa será plenamente aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior.

B) Subrogación empresarial. Las partes signatarias del presente, acuerdan someterse a lo estipulado en el capítulo XI (artículos 49, 50, 51, 52 y 53) del texto del Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación del Alcantarillado, hecho público por Resolución del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de fecha 12 de febrero de 1.996, en el Boletín Oficial del Estado número 58, de fecha 07 de marzo de 1.996.

Dimarts, 26 de maig de 2015

---

### SECCIÓ 11.

#### Artículo 55. Revisión salarial.

Para los años de vigencia del presente convenio, se establece como salario global anual para cada uno de los años aquel que figura en las tablas salariales anexas, revisados conforme se establece a continuación:

Para el año 2014: A la firma del presente convenio, la empresa se compromete a regularizar las tablas salariales del año 2014 con el 0.7% del año 2013. Puesto que se regularizaron con el IPC real del año 2013. Se abonarán los atrasos correspondientes a la firma del presente convenio.

Para el año 2015: Se revisarán las tablas salariales del año 2014 con un aumento de un 80% del IPC real publicado.

Para el año 2016: Se revisarán las tablas salariales del año 2015 con un aumento de un 80% del IPC real publicado.

Para el año 2017: Se revisarán las tablas salariales del año 2016 con un aumento de un 80% del IPC real publicado.

Para el año 2018: Se revisarán las tablas salariales del año 2017 con un aumento de un 80% del IPC real publicado. Y una vez publicado el IPC real del 2018, se revisarán las tablas con el 80% del mismo.

En caso de IPC negativo no se deducirá cantidad alguna.

#### Artículo 56. Cláusula de garantía del poder adquisitivo.

Cuando finalice la vigencia del presente convenio colectivo en los supuestos, de prórroga del presente convenio por no mediar denuncia del mismo o por dilatarse en el tiempo la resolución del nuevo convenio colectivo, mediada la denuncia, quedará garantizado el índice de precios al consumo real publicado para cada año.

En caso de IPC negativo no se deducirá cantidad alguna.

#### Artículo 57. Fondo social.

Las partes firmantes acuerdan constituir un Fondo Social de empresa que será administrado única y exclusivamente por el Comité de empresa. Dicho Fondo Social se nutrirá:

A) De aquellas cuotas o derramas que puedan ser acordadas por el Comité de empresa, previas autorizaciones de la Asamblea de trabajadores, y que corresponderá abonar, directamente, a los operarios integrantes de la plantilla.

B) 1. De una aportación empresarial equivalente a la cantidad de treinta 30,05 EUR. anuales por cada operario de las categorías figuradas en la tabla salarial anexo núm. 1, que habiendo prestado servicios a lo largo del año anterior, figuran en situación de alta en la empresa el día 15 de enero del año siguiente.

2. Para la determinación de la cuantía en aquellos casos de suspensión de la relación laboral, incluidas las situaciones de ILT. por cualquier causa; faltas de asistencia al trabajo; etc., o en caso de alta en la empresa a lo largo del año; se aplicará, a todos ellos, el principio de proporcionalidad al tiempo efectivamente trabajado.

3. La empresa, aplicando lo establecido en los dos puntos anteriores del presente apartado B), pondrá a disposición del Comité de empresa, para su conocimiento y efectos oportunos, el listado de los operarios a los que corresponde el abono y la cuantía devengada por cada uno, cuantía que, por otro lado, será abonada a cada trabajador en la nómina de Abril.

#### Artículo 58. Defensa jurídica.

La empresa pondrá a disposición de sus trabajadores la asistencia jurídica necesaria en aquellos casos en los que los mismos en el ejercicio de sus cometidos laborales se viesen implicados o afectados por actos de vandalismo, agresiones, accidentes originados por terceros. En los supuestos señalados el tiempo de asistencia a las actuaciones judiciales se considerará como de jornada efectiva.

Dimarts, 26 de maig de 2015

---

Artículo 59. Acuerdo interprofesional de Catalunya.

A efectos de la solución de conflictos colectivos que pudieran originarse en el seno de la empresa, ambas partes, acuerdan someterse a los procedimientos de mediación y conciliación del Departament de Treball.

Artículo 60. Igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Las partes firmantes del Convenio, impulsarán el análisis y promoción de iniciativas que respondan a cuestiones relacionadas con el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y de no discriminación en las condiciones laborales por razones de género, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social ideas religiosas o políticas, afiliación o no un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado español, todo ello de conformidad a la legislación vigente y en especial, a lo regulado en la Ley de Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres.

Ambas partes se comprometen a negociar un plan de igualdad en base al elaborado por el anterior comité de empresa, dándose un plazo máximo de 3 meses para ello.

ANEXO I. GRUPOS PROFESIONALES.

El anexo I correspondiente a la clasificación y descripción de los Grupos Profesionales se regirá en lo establecido en el artículo 8 del presente convenio colectivo, en el que se describen una serie de garantías sobre la Movilidad Funcional dentro de los grupos profesionales o de manera transversal.

Grupos profesionales.

El personal estará encuadrado, atendiendo a las tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades que ejecute en la empresa, en alguno de los siguientes grupos profesionales:

- Grupo de técnicos.
- Grupo de mandos intermedios.
- Grupo de administrativos.
- Grupo de operarios.

Definición de los grupos profesionales y de las funciones y/o especialidades profesionales integradas en los mismos.

Cada grupo profesional comprende las tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades que para cada uno de se especifica seguidamente.

Estas funciones o especialidades profesionales serán equivalentes entre sí dentro de cada grupo profesional con independencia de sus derechos económicos.

A) Grupo de técnicos: El grupo de personal técnico estará compuesto por las siguientes funciones, y/o especialidades profesionales:

- Titulado/a superior.
- Titulado/a de grado medio.
- Técnico/a ayudante.
- Auxiliar técnico.

A1. Titulado/a superior: En posesión de un título de grado superior; desempeña las funciones propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento.

A2. Titulado/a de grado medio: En posesión de un título de grado medio; desempeña las tareas propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento.

A3. Técnico ayudante: En posesión o no de un título de grado medio; desempeña funciones de la especialidad que le encomiende la empresa. Si posee titulación media, sus funciones serán de un nivel inferior a las propias de las tareas o funciones anteriores.

Dimarts, 26 de maig de 2015

---

A4. Auxiliar técnico: Personal mayor de dieciocho años que posee los conocimientos necesarios para desarrollar operaciones técnicas elementales.

B) Grupo de mandos intermedios: El grupo de mandos intermedios está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador:

- Responsable de Área.
- Coordinador.
- Jefe de servicio.
- Ayudante/a Jefe de Servicio o Capataz/a.
- Jefe/a de Taller.

B1. Responsable de Área: Gestiona el servicio.

B2. Coordinador: Responsable de la gestión de la plantilla de su departamento.

B3. Jefe de Servicio: Coordina y controla las actividades de la franja horaria asignada.

B4. Ayudante de jefe de servicio o Capataz/a: Responsable del personal para realizar las actividades de la franja horaria asignada.

B5. Jefe de taller de taller: Responsable de departamento, gestiona el personal asignado a taller.

C) Grupo de Administrativos: Este grupo está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador:

- Oficial/a Administrativo/a de primera.
- Oficial/a Administrativo/a de segunda.
- Auxiliar Administrativo/a.

C1. Oficial/a de primera Administrativo/a: Personal que tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados/as a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

C2. Oficial/a de segunda Administrativo/a: Personal que, con iniciativa y responsabilidad restringida, realiza trabajos de carácter auxiliar o secundario, que requieran conocimientos generales de las técnicas administrativas.

C3. Auxiliar Administrativo/a: Personal que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

D) Grupo de operarios: El grupo de personal operario está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador:

- Conductor/a C.
- Conductor/a B.
- Peón.
- Vigilante de Punt Blau.
- Informador.
- Oficial/a primera de Taller.
- Oficial/a segunda de Taller.
- Oficial/a tercera de Taller.

D1. Conductor/a C: Operario que realiza sus actividades habituales con vehículos de más de 3.500 Kg. Enseres programados y abandonados, lavacontenedor de carga lateral, lavacontenedor de carga trasera, mantenimiento de contenedores, mobiblau, multicontainers, punt Blau, recogida carga lateral, recogida carga trasera, recogida de vidrio, recogida selectiva del centro, refuerzo recorridos de carga trasera, repaso de recogida de carga lateral, riego y limpieza mecánica, triaje y zonas industriales.

Dimarts, 26 de maig de 2015

D2. Conductor/a B: Operario que realiza sus actividades habituales con vehículos inferior o igual a 3.500 kg. Barrido mecánico con mini barredora, hidrolimpiadora, motoaspiradora, limpieza de plazas, limpieza de grafitis, carteles y farolas, limpieza de imbornales, limpieza de mercadillos, limpieza de solares y descampados (desbroce), mantenimiento contenedores y papeleras, refuerzo de limpieza de distritos, repaso carga trasera, repaso de carga lateral, servicio herbicida (fitosanitarios), triaje.

D3. Peón: Operario que está excluido de realizar sus actividades habituales mediante utilización de vehículo. Apoyo recogida del centro, barrido manual de desritros, enseres programados y abandonados, lavacontenedor de carga lateral, lavacontenedor de carga trasera, limpieza de plazas, limpieza de grafitis y carteles, limpieza de imbornales, limpieza de mercadillos, limpieza de solares y descampados (desbroce), mantenimiento de contenedores y papeleras, recogida carga trasera, refuerzo de limpieza de distritos, repaso carga trasera, repaso carga lateral, servicio herbicida (fitosanitarios), trabajos de carácter general en las instalaciones de taller, triaje, zonas industriales.

D4. Vigilante Punt Blau: Operario que realiza su actividad en los diferentes Punt Blau.

D5. Informador: Operario que está excluido de realizar sus actividades habituales mediante utilización de vehículo. Verificar datos sobre las peticiones, colaborar a nivel informativo en actos y campañas, detectar incidencias y situaciones que necesiten intervención a nivel municipal, seguimiento de incidencias propias del grupo de informadores, localización y recogida de elementos abandonados en la vía pública, localización de publicidad indebida en las fachadas de los edificios y del mobiliario urbano, localización de puntos problemáticos en la recogida de basuras.

D6. Oficial/a primera de Taller: Con mando sobre otros operarios o sin él, posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento.

D7. Oficial/a segunda de Taller: Con conocimiento teórico-práctico del oficio, sin llegar a la especialización y perfección exigidas a los Oficiales/as de primera, ejecutan los cometidos de su oficio, con la suficiente perfección y eficacia.

D8. Oficial/a tercera de Taller: Personal que no alcanza aún los conocimientos teórico-prácticos para realizar su cometido con la perfección y eficacia exigidas a los Oficiales/as de segunda.

#### ANEXO II: HORARIOS.

##### Comunes.

Servicio	Tipo de jornada	Turno	Inicio jornada	Final jornada	Condiciones particulares
Oficinas	Partida	Mañana/tarde	8:00	18:00	De lunes a sábado Horario flexible de 37h semanales
Mecánicos	Continuada	Mañana	6:00	13:20	De lunes a viernes (todos los sábados turno mañana)
		Mañana	6:00	13:00	Sábado (todos los sábados turno mañana)
		Tarde	14:00	21:20	De lunes a viernes

##### Limpieza viaria.

Servicio	Tipo de jornada	Turno	Inicio jornada	Final jornada	Condiciones particulares
Cuartelillos	Continuada	Mañana	6:00	13:20	De lunes a viernes
		Mañana	6:00	13:00	Sábado
		Tarde	14:00	21:20	De lunes a viernes
		Tarde	14:00	21:00	Sábado
Festivos	Continuada	Mañana	6:00	12:55	Sábados
			7:00	13:55	Domingos y festivos
		Tarde	14:00	20:55	Sábados y festivos
		15:00	21:55	Domingos	

##### Recogida domiciliaria y selectiva.

Servicio	Tipo de jornada	Turno	Inicio jornada	Final jornada	Condiciones particulares
Taller	Continuada	Mañana	6:00	13:20	De lunes a viernes
		Mañana	6:00	13:00	Sábados
		Tarde	13:40	21:00	De lunes a viernes
		Tarde	14:00	21:00	Sábados
		Noche	22:00	5:20	De lunes a viernes
		Noche	22:00	5:00	Sábados
		Noche	0:00	4:55	De lunes a sábado

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 26 de maig de 2015

Servicio	Tipo de jornada	Turno	Inicio jornada	Final jornada	Condiciones particulares
Mobi blau	Partida	Mañana	8:45	13:30	Lunes y viernes
			8:45	13:15	Martes, miércoles y jueves
		Tarde	8:45	13:35	Sábados
			14:45	17:35	Lunes y viernes
			14:45	17:45	Martes, miércoles y jueves

Compartidos.

Servicio	Tipo de jornada	Turno	Inicio jornada	Final jornada	Condiciones particulares
Recogida/viaria	Continuada	Tarde/noche	20:00	2:55	Sábados
		Tarde	15:00	21:00	Domingos

Centros de recogida de residuos.

Servicio	Tipo de jornada	Turno	Inicio jornada	Final jornada	Condiciones particulares
Punt blau 1 tiempo completo	Continuada	Mañana	7:45	15:10	De lunes a viernes, con 0:30 minutos de recuperación
		Tarde	12:45	20:10	De lunes a viernes, con 0:30 minutos de recuperación
		Mañana	8:00	14:55	Sábado
Punt blau 1 festivos	Continuada	Tarde	14:45	20:15	Sábado
		Mañana	8:00	14:30	Domingos y festivos
Punt blau 2 y 3 tiempo parcial	Continuada	Mañana	7:45	14:15	De lunes a viernes, con 0:30 minutos de recuperación
		Tarde	14:15	20:45	De lunes a viernes, con 0:30 minutos de recuperación
		Mañana	8:00	14:00	Sábado
Punt blau 2 y 3 tiempo completo	Continuada	Mañana	7:45	15:10	De lunes a viernes, con 0:30 minutos de recuperación
		Tarde	13:20	20:45	De lunes a viernes, con 0:30 minutos de recuperación
		Mañana	8:00	14:55	Sábado
Punt blau 2 y 3 festivos	Continuada	Tarde	14:00	20:00	Sábado
		Mañana	9:00	15:00	Domingos y festivos

Servicio	Tipo de jornada	Turno	Inicio jornada	Final jornada	Condiciones particulares
Inspectores de vía pública	Continuada	Mañana tarde	8:00	18:00	De lunes a sábado/horario flexible de 37h semanales

*Continua en la pàgina següent*

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 26 de maig de 2015

### ANEXO III.

#### Tablas salariales 2013 definitivas.

Categorías	S.base (art. 43)	Nocturn (art. 44)	P.tox.pen (art. 45)	P. Convenio (art. 46)		Pl.transp. (art. 47)	Pl.m.ves. (art.48)	Compl.pt	Total	Pagas extras (art. 41)		P.bene (art. 40)	Rec.fest (art. 39)
Servicio: administración				Incent	P.lunes				Mes	junio	diciembre	S.b.+ant	
Oficial 1 administrativo	793,61	0,00	0,00	486,80	0,00	155,39	0,00	376,11	1.811,91	1.811,91	1.811,91	793,61	0,00
Oficial 2 administrativo	781,49	0,00	0,00	429,32	0,00	155,39	0,00	248,26	1.614,46	1.614,46	1.614,46	781,49	0,00
Auxiliar administrativo	760,43	0,00	0,00	371,64	0,00	155,39	0,00	129,50	1.416,96	1.416,96	1.416,96	760,43	0,00

#### Servicio: recogida de residuos de rechazo noche.

Categorías	S.base (art. 43)	Nocturn (art. 44)	P.tox.pen (art. 45)	P. Convenio (art. 46)		Pl.transp. (art. 47)	Pl.m.ves. (art.48)	Compl.pt	Total	Pagas extras (art. 41)		P.bene (art. 40)	Rec.fest (art. 39)
Servicio: administración				Incent	P.lunes				Mes	junio	diciembre	S.b.+ant	
Jefe de servicios noche	784,90	196,21	196,21	610,12	180,04	155,39	117,88	264,06	2.504,81	2.504,81	2.504,81	784,90	139,28
Ayudante j. Serv. Noche	769,26	192,31	192,31	455,53	180,04	155,39	76,42	0,00	2.021,26	2.021,26	2.021,26	769,26	128,56
Conduct. C. Noche	769,26	192,31	192,31	536,77	180,04	155,39	85,51	0,00	2.111,59	2.111,59	2.111,59	769,26	128,56
Peón noche	754,77	188,69	188,69	386,83	173,61	155,39	62,05	0,00	1.910,03	1.910,03	1.910,03	754,77	128,56

#### Servicios: resto de servicios de recogida de residuos en sus diferentes turnos.

Categorías	S.base (art. 43)	Nocturn (art. 44)	P.tox.pen (art. 45)	P. Convenio (art. 46)		Pl.transp. (art. 47)	Pl.m.ves. (art.48)	Compl.pt	Total	Pagas extras (art. 41)		P.bene (art. 40)	Rec.fest (art. 39)
Servicio: administración				Incent	P.lunes				Mes	junio	diciembre	S.b.+ant	
Jefe de servicios	784,90	0,00	196,21	610,12	0,00	155,39	115,36	212,74	2.074,72	2.074,72	2.074,72	784,90	128,56
Capataz	778,64	0,00	194,66	567,70	0,00	155,39	99,67	149,72	1.945,78	1.945,78	1.945,78	778,64	128,56
Conduct. C. Noche	769,26	192,31	192,31	536,77	180,04	155,39	59,74	0,00	2.085,82	2.085,82	2.085,82	769,26	128,56
Conduct. C. Diurno	769,26	0,00	192,31	536,77	0,00	155,39	57,40	0,00	1.711,13	1.711,13	1.711,13	769,26	117,85
Conduct. B. Noche	762,01	190,49	190,49	501,25	173,61	155,39	55,02	0,00	2.028,26	2.028,26	2.028,26	762,01	128,56
Conduct. B. Diurno	762,01	0,00	190,49	501,25	0,00	155,39	52,16	0,00	1.661,30	1.661,30	1.661,30	762,01	117,85
Peón noche	754,77	188,69	188,69	465,25	173,61	155,39	50,34	0,00	1.976,74	1.976,74	1.976,74	754,77	128,56
Peón diurno	754,77	0,00	188,69	465,25	0,00	155,39	47,42	0,00	1.611,52	1.611,52	1.611,52	754,77	117,85
Vigilante punt blau	754,77	0,00	188,69	386,83	0,00	155,39	59,62	0,00	1.545,30	1.545,30	1.545,30	754,77	117,85



## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 26 de maig de 2015

Servicio: limpieza viaria.

Categorías	S.base (art. 43)	Nocturn (art. 44)	P.tox.pen (art. 45)	P. Convenio (art. 46)		Pl.transp. (art. 47)	Pl.m.ves. (art.48)	Compl.pt	Total	Pagas extras (art. 41)		P.bene (art. 40)	Rec.fest (art. 39)
Servicio: administración				Incent	P.lunes				Mes	junio	diciembre	S.b.+ant	
Coordinador	784,90	0,00	0,00	685,76	0,00	155,39	115,36	684,35	2.425,76	2.425,76	2.425,76	784,90	128,56
Jefe de servicios	784,90	0,00	196,21	610,12	0,00	155,39	115,36	212,74	2.074,72	2.074,72	2.074,72	784,90	128,56
Capataz	778,64	0,00	194,66	567,70	0,00	155,39	99,67	149,72	1.945,78	1.945,78	1.945,78	778,64	128,56
Conduct. C. Diurno	769,26	0,00	192,31	536,77	0,00	155,39	57,40	0,00	1.711,13	1.711,13	1.711,13	769,26	117,85
Conduct. B. Diurno	762,01	0,00	190,49	501,25	0,00	155,39	52,16	0,00	1.661,30	1.661,30	1.661,30	762,01	117,85
Peón diurno	754,77	0,00	188,69	465,25	0,00	155,39	47,42	0,00	1.611,52	1.611,52	1.611,52	754,77	117,85

Servicio: inspectores de vía pública.

Categorías	S.base (art. 43)	Nocturn (art. 44)	P.tox.pen (art. 45)	P. Convenio (art. 46)		Pl.transp. (art. 47)	Pl.m.ves. (art.48)	Compl.pt	Total	Pagas extras (art. 41)		P.bene (art. 40)	Rec.fest (art. 39)
Servicio: administración				Incent	P.lunes				Mes	junio	diciembre	S.b.+ant	
Conduct. B. Diurno	762,01	0,00	190,49	501,25	0,00	155,39	52,16	0,00	1.661,30	1.661,30	1.661,30	762,01	117,85
Peón diurno	754,77	0,00	188,69	465,25	0,00	155,39	47,42	0,00	1.611,52	1.611,52	1.611,52	754,77	117,85
Informadores	754,77	0,00	0,00	386,83	0,00	155,39	59,62	0,00	1.356,61	1.356,61	1.356,61	754,77	0,00

Servicio: talleres mecánicos.

Categorías	S.base (art. 43)	Nocturn (art. 44)	P.tox.pen (art. 45)	P. Convenio (art. 46)		Pl.transp. (art. 47)	Pl.m.ves. (art.48)	Compl.pt	Total	Pagas extras (art. 41)		P.bene (art. 40)	Rec.fest (art. 39)
Servicio: administración				Incent	P.lunes				Mes	junio	diciembre	S.b.+ant	
Encargado taller	778,64	0,00	192,31	576,04	180,04	155,39	76,01	165,76	2.124,19	2.124,19	2.124,19	778,64	128,56
Oficial primera	769,26	0,00	192,31	576,04	180,04	155,39	76,01	0,00	1.949,05	1.949,05	1.949,05	769,26	117,85
Oficial segunda	769,26	0,00	192,31	489,61	180,04	155,39	66,55	0,00	1.853,16	1.853,16	1.853,16	769,26	117,85
Oficial tercera	769,26	0,00	192,31	308,91	180,04	155,39	52,14	0,00	1.658,05	1.658,05	1.658,05	769,26	117,85
Adtvo-almacén	769,26	0,00	192,31	276,24	0,00	155,39	52,14	170,35	1.615,69	1.615,69	1.615,69	769,26	117,85
Ayudante mecánico	769,25	0,00	192,31	244,95	136,63	155,39	43,14	0,00	1.541,67	1.541,67	1.541,67	769,25	117,85
Lava-engrase	754,77	0,00	188,69	285,19	180,04	155,39	47,42	0,00	1.611,50	1.611,50	1.611,50	754,77	117,85

Barcelona, 29 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