

Dijous, 9 de juliol de 2015

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 5 de juny de 2015, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Valoriza Servicios Medioambientales, SA (serveis de neteja viària i neteja de platges de Vilanova i la Geltrú) (abans: Fomento de Construcciones y Contratas, SA) per als anys 2014 i 2015 (codi de conveni núm. 08012321012002)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Valoriza Servicios Medioambientales, SA, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 10 de març 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 63/2015, de 28 d'abril, 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 Valoriza Servicios Medioambientales, SA, (serveis de neteja viària i neteja de platges de Vilanova i la Geltrú) (abans: Fomento de Construcciones y Contratas, SA) per als anys 2014 i 2015 (codi de conveni núm. 08012321012002) 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 LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA VALORIZA SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES, SA EN EL CENTRO DE TRABAJO DE LIMPIEZA VIARIA Y DE PLAYAS EN EL TÉRMINO MUNICIPIO DE VILANOVA I LA GELTRÚ (BARCELONA).

CAPITULO I. NORMAS DE TRABAJO.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todo el personal que preste servicios en Valoriza Servicios Medioambientales SA integrado en la plantilla del centro de trabajo de limpieza viaria y de playas de Vilanova i la Geltrú. En el ámbito de la Concesión de los citados servicios otorgados a la empresa por el Excelentísimo Ayuntamiento de Vilanova i la Geltrú.

Los/as trabajadores/as de nueva contratación estarán adscritos a una de las categorías profesionales previstas en convenio o acuerdo marco nacional, percibiendo su salario y disfrutando de los mismos derechos y deberes que el mismo personal de la misma categoría.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El personal afectado por el presente Convenio, se obliga a prestar los servicios antes descritos, en la población de Vilanova i la Geltrú.

Artículo 3. Vigencia.

El presente Convenio entrara en vigor el día siguiente de su firma. No obstante sus condiciones económicas para todos los años de vigencia del convenio, se especifican en las Disposiciones Adicionales Primera y Segunda.

Artículo 4. Duración y prórroga.

El presente convenio tendrá una duración de dos años desde el día 1 de enero de 2014 y hasta el 31 de diciembre de 2015, prorrogándose a partir del día 1 de enero de 2016, de año en año por tacita reconducción, de no mediar por cualquiera de las partes, denuncia de revisión con tres meses de antelación al plazo de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Dijous, 9 de juliol de 2015

La negociación podrá ser total o parcial en función de las propuestas planteadas por la parte denunciante.

Formulada la denuncia del Convenio se procederá a construir la Comisión Negociadora en el plazo de un mes desde que se reciba el escrito de denuncia.

Artículo 5. Absorción compensación y vinculación a la totalidad.

En base a la naturaleza del presente Convenio las disposiciones legales o convencionales futuras, que impliquen variaciones económicas en todos o en cualquiera de los conceptos retributivos existentes, únicamente tendrán eficacia si, globalmente considerados y en computo anual, superan a los establecidos en el presente Convenio.

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

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica sean consideradas globalmente en su cómputo anual.

Artículo 6. Legislación supletoria.

En todo lo no previsto por el presente Convenio, y de una forma expresa en lo referente a disciplina laboral, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo del sector de Limpieza Pública, viaria, riegos, recogida tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, así como en el Estatuto de los trabajadores y demás disposiciones legales vigentes aplicables.

Artículo 7. Comisión paritaria.

La comisión paritaria del convenio como organismo de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento estará formada por 3 representantes de la empresa y 3 de los/as trabajadores/as, que entre ellos, escogerá un secretario. La comisión podrá ser convocada por cualquiera de las partes. Dicha comisión esta asistida por asesores/as de la empresa y de los sindicatos con representación en el Comité de empresa. Los/as asesores/as participaran en las reuniones con voz pero sin voto. Las dos partes someterán a la comisión paritaria las cuestiones de su competencia en interpretación y aplicación del convenio. A la firma del convenio y en el plazo de 15 días la comisión paritaria se reunirá para firmar un protocolo de funcionamiento que incluirá: las reuniones bimestrales ordinarias, orden del día (avisando con 7 días de antelación), levanta acta y sus acuerdos serán de obligado cumplimiento. En caso de discrepancias las partes se someterán a los tribunales de arbitraje y conciliación.

CAPITULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 8. Facultades y responsabilidades.

La empresa de acuerdo con las disposiciones vigentes, organizara la distribución del trabajo para su mejor desarrollo. Si esto implica cambio de las condiciones de trabajo, siempre dentro de la legislación vigente, la empresa informará previamente a los Representantes de los trabajadores en la comisión paritaria.

Los/as trabajadores/as se comprometen a prestar un adecuado servicio, de acuerdo con las características que por servicio público requiere.

Artículo 9. Normas para su desarrollo.

La organización del trabajo comprende a título enunciativo las siguientes normas:

- a) La adjudicación de tarea específica, necesaria para la plena actividad del trabajador/a.
- b) La exigencia de una actividad y con rendimientos normales para cada productor.
- c) La fijación de unos índices de calidad admisibles en la realización de trabajo.
- d) La movilidad y redistribución del personal de manera racional y compatible con el ámbito territorial de prestación de los servicios señalados en el artículo 2 del presente Convenio, sin perjuicio de cumplir con lo establecido e el artículo 64 de Estatuto de los trabajadores.

Dijous, 9 de juliol de 2015

Artículo 10. Ejecución de tareas.

El/la trabajador/a está obligado a ejecutar diligentemente, cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los cometidos propios de su categoría y competencia profesional y si observara entorpecimiento para ejercer su trabajo, falta o defecto en el material o en los instrumentos, estará obligado a dar cuenta inmediatamente a la empresa.

Artículo 11. Mantenimiento de útiles de trabajo.

El/la trabajador/a cuidará de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y maquinaria que se le confíen para el desarrollo de su trabajo; estará obligado a mantenerlo en perfecto estado de conservación, mantenimiento y limpieza y será responsable de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan en los mismos, por culpa o negligencia.

Los/as conductores/as estarán obligados a efectuar el mantenimiento de sus vehículos y el control de niveles de aceite, agua, hidráulica y presión de ruedas.

Los/as peones/as de limpieza viaria vendrán obligados a mantener en perfectas condiciones de limpieza los carritos destinados al servicio.

La empresa se compromete a revisar y arreglar los carritos del servicio de limpieza viaria una vez al año.

Artículo 12. Dotación de vehículos.

No saldrá ningún vehículo de la nave que ponga en peligro la integridad física de los /as trabajadores/as. Los camiones irán provistos de los elementos de sujeción necesarios en la parte trasera del mismo, igualmente irán provistos del correspondiente botiquín de primeros auxilios cuya conservación correrá a cargo del conductor.

Artículo 13. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo será de lunes a domingo de 6 horas y 20 minutos, lo que garantiza al personal que cada 7 sábados trabajados disfrutara de un sábado de descanso.

A partir de abril del año 2010, ambas partes se reunirán, con el fin de estudiar propuestas organizativas, (sin coste para ninguna de las partes, sin reducción de la jornada semanal) que garantizando el mismo nivel de servicios al ayuntamiento, permita a los trabajadores disfrutar de tres sábados de descanso más al año.

Servicios de mañanas limpieza viaria y limpieza de playas:

De lunes a domingo desde las 07 horas hasta las 13 horas y 20 minutos, de octubre a abril, y de 6 horas a 12 horas y 20 minutos de mayo a septiembre.

Servicios de tardes:

De lunes a domingos desde las 14 horas hasta las 20 horas y 20 minutos.

La distribución de la jornada de trabajo señalado anteriormente, será llevada a cabo y con el fin de garantizar al personal que cada 7 sábados trabajados disfrutara de un sábado de descanso.

A partir de abril del año 2010, ambas partes se reunirán, con el fin de estudiar propuestas organizativas, (sin coste para ninguna de las partes y sin reducción de la jornada semanal) que garantizando el mismo nivel de servicios al ayuntamiento, permita a los trabajadores disfrutar de tres sábados de descanso más al año.

Todo el personal afecto al presente Convenio dispondrá de 20 minutos diarios de descanso para el bocadillo o la cena.

Todo el personal afecto al presente acuerdo dispondrá de un descanso semanal de 36 horas ininterrumpidas.

Todo personal afecto al presente acuerdo se obliga a prestar sus servicios efectivamente en todos aquellos días de fiesta nacional, local y o patronal que coincida en su calendario de días de trabajo. Los días de fiesta nacional local o patronal en los que el trabajador preste sus servicios, se compensaran a opción del trabajador, o con la compensación económica fijada en el presente convenio por festivo trabajado y sin descanso compensatorio, o con un día de descanso compensatorio más un complemento denominado de trabajo en domingos y o festivos, que disfrutara el trabajador previo acuerdo con la empresa.

Dijous, 9 de juliol de 2015

Anualmente la empresa de común acuerdo con el Comité de empresa elaborara el calendario laboral, que será expuesto en los tabloneros de anuncios a poder ser en el mes de enero.

No obstante lo anterior, en cuanto a la jornada laboral se estará al acuerdo suscrito el día 11 de diciembre de 2009 por la parte social con el titular del servicio, Ayuntamiento de Vilanova i la Geltrú: en los términos y extremos expuestos. Se adjunta al presente Convenio como Anexo I.

Artículo 14. Vacaciones.

El personal afectado por el presente acuerdo disfrutará anualmente de 31 días. El personal que no lleve la anualidad completa al servicio de la empresa disfrutara de los días que le correspondan proporcionalmente al tiempo trabajado, computándose dicha anualidad desde el día 1 de enero hasta el día 31 de diciembre de cada año.

El/la trabajador/a que tenga una antigüedad igual o superior a 10 años tendrá un día más de vacaciones.

Las vacaciones se disfrutaran en los periodos comprendidos entre el día 1 de Julio y el día 30 de Septiembre, salvo acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados, en cuyo caso podrán realizarse en otra fecha distinta. El inicio de las vacaciones será en día laboral y nunca en vísperas de días de descanso o festivos.

Con un máximo de 1 conductor/a y dos peones/as, por mes, el disfrute de los días de vacaciones podrá fraccionarse en dos periodos, siendo el periodo mínimo de 7 días.

Las vacaciones se retribuirán con el importe equivalente al salario real mensual fijado en las tablas salariales para cada categoría más la antigüedad que corresponda.

Al personal que por cualquier causa cese en la empresa en el transcurso del año habiendo disfrutado de las vacaciones completas que le correspondían por todo el año, se le descontara en su liquidación correspondiente la parte proporcional de vacaciones disfrutadas en exceso. Las vacaciones, a petición del interesado se podrán fraccionar en dos periodos.

Si al inicio de las vacaciones el/la trabajador/a estuviese en situación de IT, disfrutara las mismas una vez que se incorpore al trabajo, siempre que el alta se lleve a cabo antes de finalizar el año y exclusivamente por los días que falten para finalizar el año. El nuevo periodo de disfrute de las vacaciones será asignado con carácter previo de la empresa.

El cuadro de vacaciones deberá estar elaborado por las partes antes del día 31 de marzo de cada año.

Artículo 15. Licencias y permisos.

El/la trabajador/a previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempos siguientes:

A) 15 días en caso de matrimonio, o formación de pareja estable o de hecho, a contar en este último caso un año desde su formación e inscripción en el correspondiente registro público.

B) 3 días en los casos de nacimiento de hijo. Si el nacimiento es mediante cesárea el permiso será de cuatro días.

C) 3 días en caso de enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento del cónyuge, padres o hijo y parientes de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el caso de tener que efectuar un desplazamiento por esos motivos fuera de Cataluña, el permiso será de 3 días mas si el desplazamiento es fuera de España será de 10 días más. Si el/la trabajador/a necesitara mas días, estos podrían ser compensados en las vacaciones o de cualquier otra forma que las partes acuerden.

D) 2 días en caso de intervención quirúrgica con o sin hospitalización que requiere reposo domiciliario, de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días. Este permiso no será de aplicación simultánea con el supuesto recogido en el apartado C.

E) 1 día por traslado de domicilio habitual.

F) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.

Dijous, 9 de juliol de 2015

G) Por el matrimonio o formación de pareja estable o de hecho, de hijos o de hermanos, 1 día. Si la celebración tiene lugar fuera de Cataluña el permiso será de 2 días.

H) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.

I) Las trabajadoras, por la lactancia de un hijo, natural o adoptado, 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 la jornada normal en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo que llegue con el empresario, respetando en su caso, lo establecido en aquella. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, el tiempo necesario para realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

J) Quiere por razones de guarda legal, tenga a su cuidado a un hijo menor de doce años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional de salario entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

K) El personal que curse estudios en centros oficiales podrá disponer como permiso retribuidos, el tiempo indispensable para la realización de exámenes oficiales. Deberá solicitarse con un mínimo de 3 días de antelación. Posteriormente será obligatoria la presentación de los justificantes de asistencia al examen.

L) Todos los/as trabajadores/as afectos al presente Convenio tendrán derecho a disfrutar al año de cuatro días de asuntos propios. El disfrute de los citados días deberá ser solicitado por el/la trabajador/a a la empresa con al menos una semana de antelación, salvo urgencia justificada. No podrán coincidir en el mismo día de disfrute más de dos trabajadores/as por día.

M) En el supuesto de que la festividad de San Martín de Porres, coincida en domingo, se trasladara a cualquier otro día de la semana, que no sea ni sábado ni lunes, ni día anterior o posterior al festivo.

N) El personal podrá ausentarse por el tiempo necesario para acudir al especialista con la presentación posterior del correspondiente justificante.

El inicio de los citados permisos necesariamente deberá coincidir con el día en que se produzca el hecho acusante que da origen al mismo, salvo en el caso del apartado A que podrá ser solicitado con una semana de antelación al día de la celebración del mismo. En todos los casos los permisos deberán ser justificados documentalmente.

Artículo 16. Permisos no retribuidos.

Todos los/as trabajadores/as afectos al presente Convenio y que tengan una antigüedad mínima en la empresa de 1 año, podrán solicitar permisos no retribuidos por una duración máxima de cuatro meses cada dos años. En estos supuestos el/la trabajador/a conservará el derecho a reingresar en su puesto de trabajo en las mismas condiciones.

Los citados permisos se deberán solicitar por escrito con un mes de antelación a la fecha de su disfrute.

Los motivos por los cuales se podrá solicitar este tipo de permisos serán los siguientes:

- Para atender al cuidado de familiares de hasta segundo grado, en supuestos de enfermedad grave.
- Por razones de nacimiento o adopción de hijos, al margen de permisos reglamentarios.

Artículo 17. Excedencia.

El/la trabajador/a que lo solicite, y que tenga un antigüedad en la empresa, como mínimo igual al periodo de excedencia solicitado, tendrá derecho a acogerse a una excedencia de cómo mínimo cuatro meses y como máximo cinco años.

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

Finalizado el periodo de excedencia, el/la trabajador/a se reincorporará de forma inmediata, siempre que lo solicite con un mes de antelación a la fecha de la expiración de la excedencia.

Dijous, 9 de juliol de 2015

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

El periodo de excedencia no computara a efectos de antigüedad e indemnización a efectos de despido improcedente.

En el resto de supuestos el/la trabajador/a podrá acogerse a la excedencia regulada por el Convenio General del Sector y demás disposiciones de general aplicación.

CAPITULO III. CONDICIONES ECONÓMICAS.

Artículo 18. Salario base.

El salario base del personal afectado por el presente acuerdo, es el que se especifica para cada nivel y categoría en las tablas salariales anexas.

Artículo 19. Antigüedad.

Consistirá en tres bienios a razón del 5% del salario base que corresponda a cada categoría y posteriores quinquenios a razón del 7% del salario base de cada categoría.

El importe máximo apercibir por el concepto de antigüedad en ningún caso podrá ser superior al 43% del salario base de cada categoría.

El importe de cada bienio o cada quinquenio comenzara a devengarse desde el 1 de enero del año que se cumpla.

Artículo 20. Plus de trabajo penoso, toxico y peligroso.

El personal percibirá por los conceptos de penosidad, toxicidad y peligrosidad un complemento cuya cuantía se fija para cada categoría en las tablas salariales anexas y es equivalente al 20% del salario base.

Artículo 21. Plus nocturno.

Los/as trabajadores/as cuando presten sus servicios entre las 21 horas y las 6 horas percibirán un plus nocturno consistente en el 25% del salario base correspondiente a su categoría profesional.

Artículo 22. Plus actividad.

Su cuantía es la que se especifica para cada nivel y categoría en las tablas salariales anexas.

Artículo 23. Plus distancia.

Este plus extrasalarial compensa de todos los gastos de desplazamiento que el/la trabajador/a se le ocasione como consecuencia de su trabajo. El ir y volver hasta el centro de trabajo, o al lugar donde efectivamente se desarrolla la tarea diaria.

Su importe es el que figura para cada categoría en las tablas anexas.

Artículo 24. Complemento por trabajos en domingos o festivos.

Teniendo en cuenta el carácter público del servicio que se presta, todo el personal que trabaje en domingos, además de disfrutar del día de descanso compensatorio, fijado en el artículo 13 del presente acuerdo, percibirá una compensación económica por cada domingo que trabaje. Su cuantía es la que se especifica para cada nivel y categoría en las tablas salariales anexas.

El personal que trabaje en festivos, podrá optar por percibir la compensación económica que en concepto de festivo trabajado se fija para cada categoría en las tablas salariales anexas sin descanso compensatorio, o bien por disfrutar de un día de descanso compensatorio de acuerdo con lo establecido en el Artículo 13 del presente convenio, además de la compensación económica que bajo el concepto de compensación por trabajo en Domingos o festivos se fija para cada categoría en las tablas salariales anexas. Los días festivos correspondientes al 1 de enero y 25 de diciembre se abonara al precio de 113 EUR sin descanso compensatorio.

Dijous, 9 de juliol de 2015

Artículo 25. Horas extraordinarias.

Por tratarse de un servicio público de inexcusable realización, las horas extraordinarias que eventualmente deban efectuarse para la finalización del mismo, tendrán la consideración de estructurales derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trata, todo ello al amparo de lo dispuesto en la normativa vigente.

Las horas extraordinarias se clasificarán a los efectos de su abono en dos grupos primeras y segundas.

Se considerarán horas extraordinarias primeras las realizadas con motivo de aquellos trabajos extraordinarios previstos por el pliego de condiciones, como son la limpieza en días laborables y aquellos que se realicen por ausencias, trabajos imprevistos o cambios de turno, realizadas siempre en días laborables.

Se considerarán horas extraordinarias segundas las trabajadas en domingos y festivos, lunes de carnaval y jueves de la feria de noviembre, no contempladas como de jornada por el artículo 13 del presente Convenio.

El importe es el que figura para cada uno de estos dos grupos de horas extraordinarias en las tablas salariales anexas para cada nivel y categoría.

Artículo 26. Gratificaciones extraordinarias de verano navidad y beneficios.

Los/as trabajadores/as percibirán anualmente tres gratificaciones extraordinarias denominadas de verano, Navidad y beneficios. Su cuantía será la especificada para cada categoría en las tablas salariales anexas, incrementadas en su caso con la antigüedad correspondiente, calculada sobre 30 días de salario base.

La gratificación de verano se devengará desde el día 1 de julio al 30 de junio del año siguiente y se abonará el 15 de del mes de junio. Su importe es el equivalente al salario real.

La gratificación de Navidad se devengará del día 1 de enero al 31 de diciembre y se abonará junto el día 15 del mes de diciembre. Su importe es el equivalente al salario real.

La gratificación de beneficios se devengará desde el día 1 de enero al 31 de diciembre de cada año, y se abonará el día 15 del mes de marzo del año siguiente al de su devengo. Su importe es el equivalente al salario real.

Las pagas de verano, Navidad y beneficios, se abonarán en proporción al tiempo trabajado y se descontarán todas las ausencias injustificadas, bajas de enfermedad, bajas de accidente no laboral y permisos no retribuidos. No se descontarán las bajas de accidente de trabajo ni las bajas de enfermedad con hospitalización.

Artículo 27. Paga de septiembre.

Su cuantía es la que se especifica para cada nivel y categoría en las tablas salariales anexas para cada uno de los años de vigencia del convenio.

Artículo 28. Estructura salarial y cálculo de la retribución.

Las retribuciones del personal sujeto al presente Convenio, serán las establecidas en la tabla salarial anexa para cada categoría y para cada uno de los años de vigencia del Convenio (2014-2015).

Las retribuciones anuales del personal afecto al presente Convenio, se abonarán en 12 mensualidades iguales compuestas cada una de ellas por 30 días de salario base más antigüedad y por 25 días de los pluses fijados en los artículos anteriores a excepción del Plus compensatorio por trabajo en domingos y festivos que únicamente se abonará por domingo o festivo trabajado, además de las pagas extraordinarias cuyas cuantías se fijan para cada categoría, en las tablas salariales anexas.

CAPITULO IV. MEJORAS ASISTENCIALES Y SOCIALES.

Artículo 29. Complemento por accidente de trabajo.

En caso de accidente de trabajo, la empresa abonará un complemento que garantice al trabajador el 100% de los ingresos reales mensuales fijados en las tablas salariales anexas más la antigüedad.

Dijous, 9 de juliol de 2015

Artículo 30. Complemento it derivada de enfermedad con hospitalización.

En caso de IT derivada de enfermedad común y sólo para aquellos casos en que el/la trabajador/a deba ser hospitalizado, la empresa abonara un complemento que garantice al trabajador/a el 100% de los ingresos reales mensuales fijados en las tablas salariales anexas más la antigüedad. El citado complemento solo se abonara mientras dure la hospitalización y hasta un máximo de 90 días permanezca en situación de IT. El citado complemento será de aplicación a aquellas intervenciones quirúrgicas que hasta 31 de diciembre de 2004 se hayan venido realizando en régimen de internamiento hospitalario.

El citado complemento será también de aplicación a aquellas intervenciones quirúrgicas sin hospitalización hasta un máximo de 15 días desde que el trabajador abandone el centro hospitalario, siempre que durante estos 15 días continúe en situación de IT.

Artículo 31. Incapacidad temporal.

En caso de IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonara al trabajador/a durante los tres primeros días de la primera baja del año, el equivalente al 75% de su base reguladora diaria.

Artículo 32. Seguridad e higiene y salud laboral.

Se estará a lo establecido en las disposiciones vigentes en la materia y especialmente en lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 33. Reconocimiento medico.

Todo el personal tendrá derecho a someterse aun reconocimiento medico anual, que con cargo a la empresa se realizara en el lugar y la hora que los servicios médicos propios de la empresa determinen. El resultado será entregado al trabajador/a. La empresa proveerá a través de la Mutua la administración de vacunas, (antitetánica, gripal y Hepatitis B), cuando a criterio de los servicios médicos así lo aconsejen. En todo caso se mantendrá el carácter voluntario del personal, salvo en aquellos supuestos en los que pudiese existir riesgo para el resto de personal.

Artículo 34. Ropa de trabajo.

La empresa entregara al trabajador/a, dos equipos de ropa de trabajo al año.

A) El de invierno que estará compuesto por pantalón y cazadora, camisa, jersey, gorra y zapatos.

B) El de verano que será de tela y compuesto de pantalón, camisa, gorra y zapatos. Cada dos años se entregara un anorak.

Artículo 35. Medidas de protección.

Se facilitara dentro del uniforme de trabajo, un par de guantes, siendo su uso obligatorio. También se facilitaran impermeable y botas de agua para los días de lluvia.

Los uniformes del personal llevaran una banda reflectante para su mejor identificación por los demás conductores.

Artículo 36. Indemnización por muerte o invalidez derivada de accidente.

La empresa suscribirá una póliza con una compañía de seguros, que garantice al trabajador o a sus legítimos herederos una indemnización global de 32.000 EUR, para los supuestos de Muerte o Invalidez e los grados de Absoluta y Total, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Artículo 37. Anticipos especiales de salario.

La empresa concederá anticipos individuales y sin interés, previa justificación del afectado, por un máximo individual de 900 EUR y un montante máximo anual para toda la plantilla de 12.000 EUR. La devolución se efectuara en un plazo máximo de 12 meses.

El personal al que se haya concedido un anticipo especial, no podrá solicitar uno nuevo hasta que no haya transcurrido al menos 10 meses desde que se devolvió el anterior.

Dijous, 9 de juliol de 2015

Artículo 38. Selección de personal y provisión de vacantes.

Cuando se produzca una plaza vacante de personal, se tendrá en cuenta a aquel personal que haya prestado servicios para la empresa, mediante cualquier modalidad de contratación. Cuando la vacante sea de superior categoría, el personal fijo tendrá un derecho preferente a ocupar la citada vacante, siempre que reúna los requisitos de capacidad e idoneidad para ocupar el citado puesto de trabajo y en los términos que se exponen a continuación.

a) Contrataciones eventuales: se tendrá en cuenta a aquel personal que haya prestado servicios para la empresa, mediante cualquier modalidad de contratación.

b) Contrataciones por sustituciones: para las sustituciones del personal, motivadas por permisos, vacaciones, bajas de enfermedad, accidentes, sanciones, etc. La empresa utilizará la modalidad de contratación establecida en el artículo 15 del Estatuto del trabajador, en el apartado de sustitución de trabajadores con reserva del puesto de trabajo.

Las vacantes no definitivas de superior categoría que se produzcan por suplencias (bajas), vacaciones o cualquier otra causa, serán cubiertas preferentemente por personal de plantilla siempre que se halle provisto de la documentación exigida, y reúna los conocimientos y práctica suficientes.

c) Contratación por cobertura de vacantes y Comisión vacantes y ascensos: se creará una comisión del Comité que concederá tanto de la cobertura de vacantes definitivas, como aquellas otras, que aunque sean derivadas de sustituciones puedan preverse de larga duración.

Cuando una plaza quede vacante por finalización de contrato, jubilación, cese, ampliación de plantilla o cualquier otra clase que no implique reserva de puesto de trabajo, se procederá a la cobertura de la misma mediante la contratación de otro trabajador con arreglo a cualquiera de las modalidades de contratación que estén en vigor. No obstante para la aplicación práctica se tendrá en cuenta, entre otros factores, la capacidad e idoneidad para ocupar el citado puesto de trabajo y la antigüedad en el puesto actual, titulación.

Cuando la vacante sea de superior categoría, el personal fijo tendrá un derecho referente a ocupar la citada vacante, siempre que reúna los requisitos de capacidad e idoneidad para ocupar el citado puesto de trabajo.

Artículo 39. Garantías sindicales.

Los miembros del comité de empresa dispondrán de 20 horas mensuales para el desarrollo de sus funciones de representación sindical. Se podrán acumular las horas sindicales del resto de los miembros del comité, en un máximo de 60 horas al mes.

Para cualquier acto de representación, los miembros del comité de empresa están obligados a comunicar su ausencia a la empresa con 48 horas de antelación, salvo supuesto de acreditada urgencia.

Artículo 40. Jubilación parcial y contrato de relevo.

Con la finalidad de promover la celebración de este contrato de trabajo en el sector, de conformidad con el artículo 12.6 b, del Estatuto de los trabajadores, y considerando que una forma de promoción es conferir, al menos la necesaria seguridad jurídica a los contratantes del contrato de trabajo al que le relevo sustituye y con la finalidad de superar las dificultades que este contrato pueda conllevar para la concertación del relevo, en relación a la organización de las plantillas de las empresas y del trabajo, los firmantes del convenio acuerdan:

A los trabajadores/as que reuniendo las condiciones legales para su jubilación parcial, salvo la edad (menor de 65 años), la soliciten y les sea reconocida, las empresas estarán obligadas a concedérsela, cuando la reducción de la jornada solicitada sea el máximo legalmente establecido en cada momento y el trabajador/a opte por prestar sus servicios de manera acumulada dentro de cada año natural, debiendo la empresa señalar el periodo o periodos del año en que el trabajador deba trabajar. Cuando se solicite por el trabajador otros porcentajes de reducción se tendrá que llegar a un acuerdo entre empresas y trabajador/a.

El periodo o periodos del año en que el trabajador deba prestar sus servicios, será comunicado por la empresa al trabajador con al menos un mes de antelación a la fecha en que este deba tener lugar. Si en el momento de ser llamado por la empresa el trabajador se encontrase impedido por estar enfermo, o incapacitado por otra causa, el trabajador vendrá obligado a prestar sus servicios en otro periodo del año y una vez que haya cesado la causa que había motivado su impedimento.

Dijous, 9 de juliol de 2015

De acuerdo con lo anterior, la obligatoriedad de la empresa de celebrar el contrato de relevo estará supeditada a que el trabajador/a que desea jubilarse parcialmente se vincule el contrato a tiempo parcial a jubilarse plenamente a la edad ordinaria de jubilación y en consecuencia a la extinción del contrato a dicha fecha. Igualmente y de forma simultánea la empresa contratará a su vez a otro trabajador/a con objeto de sustituir, al menos, la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador/a con objeto de sustituir, al menos, la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador/a que se jubila parcialmente, en las condones legalmente establecidas.

El contrato de relevo y el contrato a tiempo parcial tendrán una duración igual o equivalente al tiempo que falte al trabajador que se jubila parcialmente, para alcanzar los 65 años de edad.

El puesto de trabajo a ocupar por el trabajador relevista, lo determinara la empresa y podrá ser cualquiera de los existentes en el centro de trabajo, dentro de los puestos que correspondan al mismo grupo y categoría profesional del trabajador sustituido.

Los complementos derivados de accidente de trabajo y/o enfermedad previstos por el convenio, solo serán de aplicación cuando estas situaciones hayan ocurrido durante los periodos o días de prestación efectiva de servicios. Las indemnizaciones y o derechos de carácter social reconocido en el convenio colectivo en vigor, solo serán de aplicación al trabajador que se jubila parcialmente, cuando las situaciones y contingencias que las han originadas, se hayan producido durante los días o periodos de prestación efectiva de servicios.

La regulación de esta jubilación parcial con el Contrato de Relevo, se mantendrán en vigor mientras no sea modificada o derogada por otra ley o norma.

No obstante lo anterior, las partes estarán a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

CAPITULO V. SUBROGACIÓN DEL PERSONAL.

Artículo 41. Subrogación de personal.

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional, se llevará a cabo en los términos que se establecen en los artículos 49, 50, 51 y 52 del Convenio Colectivo general del sector de limpieza pública, recogida de basuras, riegos, etc. (BOE 181 de 30/07/2013), que por claridad de las partes afectadas se transcriben literalmente.

"Artículo 49. Estabilidad en el empleo.

Uno de los aspectos que se ha considerado de especial trascendencia regular en el presente Convenio general es la subrogación de personal, como figura diferenciada y distinguible de la sucesión empresarial, no esta establecida por vía legal, sino exigida través de la negociación colectiva.

Habida cuenta las características del presente sector de actividad, en el que sólo opera la sucesión de empresa (y las responsabilidades y consecuencias aparejadas a la misma) si concurren las circunstancias legales y jurisprudencialmente exigidas para ello, así como la necesidad de contribuir a la estabilidad en el empleo dentro del sector, las partes acuerdan regular la subrogación del personal con ocasión de la sustitución de entidades que se sucedan, en una concreta actividad o varias de las reguladas en el ámbito funcional del presente Convenio.

Por ello es objetivo explícito de las partes negociadoras a la hora de regular la subrogación de personal contenida en el artículo siguiente, conciliar la estabilidad en el empleo con las exigencias derivadas de la viabilidad de las entidades que operan en el sector que no pueden sufrir las consecuencias negativas de incumplimientos ajenos a las mismas.

Artículo 50. Subrogación del personal.

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

Dijous, 9 de juliol de 2015

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

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

2. En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga el cambio de entidades, personas físicas o jurídicas que llevan a cabo la actividad de que se trate, los miembros de la plantilla de la entidad saliente pasarán a estar adscritos a la nueva entidad que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que viniesen disfrutando en aquella.

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

a) Personal en activo que realice su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.

b) Personal con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y/o aquellos/as que se encuentren en situación de IT, excedencia, vacaciones, jubilaciones parciales, permisos, maternidad, Incapacidad Permanente sujeta a revisión durante los dos años siguientes o situaciones análogas, siempre que cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.

c) Personal con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores/as mencionados en el apartado B), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

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

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

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

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

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

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

Dijous, 9 de juliol de 2015

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

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

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

Artículo 51. Supuestos de agrupación o división de contrata.

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

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

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

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

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

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

Artículo 52. Documentos a facilitar por la saliente a la entrante.

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

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

Dijous, 9 de juliol de 2015

- a) Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación si los ha tramitado la saliente o documentación que acredite la vinculación laboral de cada persona con la entidad y contrata objeto de subrogación.
- b) Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de todo el personal afectado.
- c) Fotocopia de los TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses en que figure todo el personal afectado junto con el correspondiente certificado de estar al corriente de la seguridad social.
- d) Parte de IT y/o confirmación, del personal que se encuentre en tal situación en el momento de transmitir la documentación.
- e) Copia de documentos debidamente diligenciados por cada miembro de la plantilla afectada en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa o entidad saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular y no y no más tarde de los tres días siguientes a dicho inicio.

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

- a) El personal percibirá sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata de la empresa o entidad saliente.
- b) El personal tendrá que disfrutar sus vacaciones reglamentarias establecidas en el periodo fijado en el calendario vacacional, con independencia de cuál sea la empresa en la que en ese momento estén prestando servicios.
- c) El personal que no hubiera disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutará con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.
- d) El personal que, con ocasión de la subrogación, hubiese disfrutado con la empresa saliente un periodo de vacaciones superior al que le correspondería por la parte de año trabajado en la misma, se le descontará de la liquidación el exceso disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad que corresponda. La empresa entrante habrá de permitir el disfrute del periodo vacacional que a cada integrante de la plantilla le quedara pendiente de disfrutar, y en todo caso deberá abonar al mismo lo que le correspondería proporcionalmente percibir por el tiempo en que preste servicios para la misma, sin que pueda sustituir tal abono por un disfrute mayor de vacaciones."

CAPITULO VI. IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

Artículo 42. Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

1) Las partes firmantes del Convenio, impulsarán el análisis y la 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 a 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 mujeres y hombres, que entró en vigor el día 24 de marzo de 2007.

2) Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan dificultar o incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positivas u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación, entre otras, las políticas de contratación, empleo, igualdad de oportunidades, etc.

A tal finalidad, ambas partes llegan a los siguientes acuerdos:

- Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.
- En materia de contratación, se promoverá el que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado.

Dijous, 9 de juliol de 2015

- Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro género.

Artículo 43. Prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo.

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

Artículo 44. Género neutro.

Todas las condiciones y expresiones que se contienen en el presente Convenio colectivo, se dirigen indistintamente, afectarán y están redactadas en género neutro. No obstante, en todas las expresiones, vocablos y términos, con independencia del género con el que se expresen.

Artículo 45. Cláusula de no aplicación.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas de una duración no superior a quince días, a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio que afectan a las materias establecidas en el Artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores.

En el supuesto que exista representación legal de los trabajadores la no aplicación se pactará entre ésta y la empresa. En el supuesto de que no exista representación legal de los trabajadores se tendrá en cuenta lo dispuesto en el Artículo 41.4 del Estatuto de los trabajadores.

La documentación a entregar por la empresa será la necesaria para que la representación de los trabajadores pueda tener un conocimiento fidedigno de las causas alegadas para la inaplicación.

Los representantes de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que se hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

De alcanzarse acuerdo éste deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable el presente convenio.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del presente convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y, o bien no se hubiera sometido el desacuerdo a la comisión paritaria o ésta no hubiera solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrán someter la solución de la misma a los sistemas de arbitraje establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico.

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

DISPOSICIONES ADICIONALES.

Primera. Condiciones económicas para cada uno de los años de vigencia del convenio (2014-2015).

Primera: Para los años de vigencia del presente convenio se establece un incremento salarial del 0%. Por lo tanto la tabla salarial definitiva que se viene aplicando en el año 2013, pasa a ser la definitiva de los años 2014 y 2015 y que se adjunta como anexo II.

Segunda: Las condiciones sociales y económicas fijadas para todo el personal en la disposición primera del presente Convenio, únicamente serán aplicables si son reconocidas de manera expresa por el titular Ayuntamiento, como entidad que ha otorgado la concesión a la empresa. A tal fin le serán repercutidos los costes que por el capítulo de mano de obra se deriven de lo pactado en las citadas disposiciones adicionales.

Dijous, 9 de juliol de 2015

DISPOSICIÓN FINAL.

En contraprestación a las retribuciones salariales pactadas que se indican en los anexos el personal afectado por el presente acuerdo, procederá a la realización y terminación de los servicios descritos en el artículo 13, dentro de la jornada laboral pactada en el mismo, salvo que la no realización de los servicios se deba a causas imputables a la empresa.

ANNEX I.

Pacte Jornada Laboral.

Assistents.

Representació de l'Ajuntament, Glòria García Prieto.

Representació empresarial, Javier San Millan Perezagua.

Representació social, Maryana Stoeva, Emilio Valle Cano, Carmen Da Silva Da Silva i Victoriano Tamayo Murillo (UGT) i Trinidad González Ordacs (CCOO).

Reunits a Vilanova i la Geltrú, a 30 d'abril de 2012 totes les parts es reconeixen mútua i recíprocament capacitat i facultat legal suficient per a celebrar aquest acord i,

Manifesten:

I. Que de conformitat amb l'establert en l'acord amb data 11 de desembre de 2009 entre l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú i els representants dels treballadors relatiu a la reducció de jornada dels treballadors del servei de neteja viària de 37 a 35 hores setmanals, la jornada per l'any 2012 i següents queda fixada en 35 hores setmanals.

II. Que l'Ajuntament i els representants dels treballadors han convingut en que els treballadors que treballen a temps complet al llarg de l'any en neteja viària gaudeixin la reducció de jornada en dies de descans, que per tant es meritiran de forma proporcional a l'excés jornada efectivament treballat per cada treballador.

III. Que l'Ajuntament i els representants dels treballadors han convingut així mateix que del total de 21 dies de descans a que tindrà dret un treballador que hagi complert el 100% de la seva jornada anual, 12 seran en dissabte a determinar per l'empresa, 5 en dies laborals a determinar per la empresa, i 4 en dies de lliure disposició, si bé d'aquests 4 dies de lliure disposició cada treballador en podrà seleccionar 1 d'aquests dies laborals de descans l'any 2012, 2 l'any 2013 i 4 l'any 2014, essent aquest el nombre màxim de dies de descans que podran seleccionar de forma lliure els treballadors.

IV. L'empresa Valoriza Servicios Medioambientales, SA de Vilanova i la Geltrú és coneixedora i participa dels punts senyalats anteriorment i es compromet a complir-los en els termes que resulten del present Acord. A aquests efectes, totes les parts establiran en el present acord la forma de distribució i gaudi d'aquestes jornades.

Pacten:

1. La jornada per a tots els treballadors que estiguin a temps complet amb subjecció al conveni de Valoriza Limpieza Viaria queda fixada en 35 hores setmanals.

2. Tot aquell personal de plantilla que treballa en serveis realitzats de forma regular a temps complet al llarg de l'any en neteja viària (excepte el reforç d'estiu i la neteja de platges) aplicaran la reducció de forma concentrada en dies de descans per compensació de la forma que es descriu en les següents clàusules. La resta de personal (reforç d'estiu i la neteja de platges) gaudiran de la seva reducció en minuts diaris de forma que la seva jornada diària serà de 5 hores i 50 minuts.

3. la jornada laboral diària per a tots els treballadors que estiguin a temps complet seguirà essent la que s'ha vingut duent a terme fins a data d'avui, és a dir de 6 h 20 min, per lo que es generarà un excés de jornada de 21 dies a l'any.

4. Del total de 21 dies de descans per compensació de la reducció de jornada de que gaudirà cada treballador, 12 seran en dissabte, i els determinarà l'empresa en el calendari laboral anual de cada treballador/a del servei de neteja viària.

Dijous, 9 de juliol de 2015

5. Durant l'any 2012, les jornades de descans per compensació es gaudiran de la següent forma:

- a) 12 dissabtes a l'any, assignats per a cada treballador com fins ara en un calendari anual que facilitarà l'empresa abans del 4 de maig de 2012.
- b) 8 dies laborables de dilluns a divendres, assignats per a cada treballador com fins ara en un calendari anual que facilitarà l'empresa abans del 4 de maig de 2012.
- c) 1 dia laborable de dilluns a dissabte a escollir pel treballador abans del 15 de maig de 2012 entre uns dies de disponibilitat (mínim 90 dies) indicats a aquests efectes per l'empresa. Quant dos o més treballadors coincideixin en l'elecció del dia, aquestes decidirà per sorteig.

6. Durant l'any 2013, les jornades de descans per compensació es gaudiran de la següent forma:

- a) 12 dissabtes a l'any, assignats per a cada treballador com fins ara en un calendari anual que facilitarà l'empresa abans de l'1 de gener de 2013.
- b) 7 dies laborables de dilluns a divendres, assignats per a cada treballador com fins ara en un calendari anual que facilitarà l'empresa abans de l'1 de gener de 2013.
- c) 2 dies laborables de dilluns a dissabte a escollir pel treballador entre uns dies de disponibilitat (mínim 120 dies) que l'empresa indicarà a aquests efectes als treballadors la primera setmana del mes de desembre. Els treballadors seleccionaran els dies de descans amb antelació suficient per a la seva incorporació al seu calendari abans del 1 de gener de 2013. Quant dos o més treballadors coincideixin en l'elecció del dia, aquest es decidirà per sorteig.

I. Durant l'any 2014, les jornades de descans per compensació es gaudiran de la següent forma:

- a) 12 dissabtes a l'any, assignats per a cada treballador com fins ara en un calendari anual que facilitarà l'empresa abans de l'1 de gener de 2014.
- b) 5 dies laborables de dilluns a divendres, assignats per a cada treballador com fins ara en un calendari anual que facilitarà l'empresa abans de l'1 de gener de 2014.
- c) 4 dies laborable de dilluns a dissabte a escollir pel treballador entre uns dies de disponibilitat (mínim 220 dies) que l'empresa indicarà a aquests efectes als treballadors la primera setmana del mes de desembre. Els treballadors seleccionaran els dies de descans amb antelació suficient per a la seva incorporació al seu calendari abans de l'1 de gener de 2014. Quant dos o més treballadors coincideixin en l'elecció del dia, aquest es decidirà per sorteig.

2. Per tant i per a evitar dubtes, a partir del 2014 l'excés de jornada es compensarà de la següent manera:

- 12 dies de descans a l'any en dissabte distribuïts al calendari anual de cada treballador per l'empresa.
- 5 dies de descans distribuïts en el calendari anual de cada treballador per l'empresa. 4 dies més de lliure disposició a sol·licitud pel treballador per excés de jornada entre uns dies de disponibilitat (mínim 220 dies) que l'empresa indicarà a aquests efectes als treballadors la primera setmana del mes de desembre. Els treballadors seleccionaran els dies de descans amb antelació suficient per a la seva incorporació al seu calendari abans de l'1 de gener de 2014. Quant dos o més treballadors coincideixin en l'elecció del dia, aquest es decidirà per sorteig.

3. El personal que per qualsevol causa deixi l'empresa en el transcurs de l'any, havent gaudit deis dies de reducció de jornada, se li descomptarà a la seva liquidació corresponent, la part proporcional de dies de descans gaudits que en la data de liquidació no hagin estat compensats per excés de jornada ja efectivament treballada.

4. Una vegada elaborat el calendari complet amb els 21 dies de reducció distribuïts segons els criteris establerts en els punts anteriors, el treballador només podrà sol·licitar el canvi d'un dissabte a l'any de reducció amb el d'un altre treballador de la mateixa categoria i que posseeixi les aptituds i formació necessaris per garantir que la prestació del servei es durà a terme en les mateixes condicions.

Dijous, 9 de juliol de 2015

Atès que l'empresa tindrà en compte el període de vacances inicial de cada treballador per a l'assignació dels dies de descans per la reducció de jornada, de tal manera que aquests no coincideixin, una modificació posterior de les vacances sol·licitada pel treballador no podrà donar lloc al canvi dels dies de descans per reducció de jornada inicialment assignats, excepte en els casos en que s'autoritzi per l'empresa un canvi del període sencer de vacances entre dos treballadors.

Sense més temes a tractar, signen aquest document en tres exemplars i a un únic efecte en senyal de conformitat.

Continua en la pàgina següent

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dijous, 9 de juliol de 2015

ANNEX II.

Taules salarials definitives per als anys 2014-2015.

Concepto	Encargado servicios	Oficial admón.	Conductor noche	Operario-cond. Noche	Peón noche	Conductor día	Operario-cond. 2ª día	Operario-cond. Resp. Equipo día	Peón día	Oficial 1ª mecánico	Auxiliar admto.
Salario base	836,49	832,26	832,26	828,06	823,83	832,26	828,06	828,06	823,83	832,26	823,83
Plus tóxico-penoso	167,30	166,45	166,45	165,62	164,76	166,45	165,62	165,62	164,76	166,45	164,76
Plus nocturno			208,07	207,02	205,95						
Plus actividad	623,59	405,49	405,49	316,54	194,78	405,49	316,54	316,54	194,78	405,49	194,78
Plus transporte	110,10	110,10	110,10	110,10	110,10	110,10	110,10	110,10	110,10	110,10	110,10
Plus responsabilidad								59,29			
Total mes	1.737,49	1.514,30	1.722,36	1.627,34	1.499,42	1.514,30	1.420,32	1.479,61	1.293,47	1.514,30	1.293,47
Total anual	20.849,85	18.171,55	20.668,33	19.528,02	17.993,05	18.171,55	17.043,84	17.755,35	15.521,59	18.171,55	15.521,59
Paga de navidad	1.737,49	1.514,30	1.722,36	1.627,34	1.499,42	1.514,30	1.420,32	1.479,61	1.293,47	1.514,30	1.293,47
Paga de verano	1.737,49	1.514,30	1.722,36	1.627,34	1.499,42	1.514,30	1.420,32	1.479,61	1.293,47	1.514,30	1.293,47
Paga de beneficios	1.737,49	1.514,30	1.722,36	1.627,34	1.499,42	1.514,30	1.420,32	1.479,61	1.293,47	1.514,30	1.293,47
Paga de septiembre	140,82	140,82	140,82	140,82	140,82	140,82	140,82	140,82	140,82	140,82	140,82
Total salario anual	26.203,14	22.855,26	25.976,24	24.550,85	22.632,13	22.855,26	21.445,62	22.335,01	19.542,81	22.855,26	19.542,81
Horas extras primeras	13,52	13,52	13,52	12,84	11,83	13,52	12,84	12,84	11,83	13,52	11,83
Horas extras segundas	20,28	20,28	20,28	19,15	18,03	20,28	19,15	19,15	18,03	20,28	18,03
Complemento trabajo domingo	26,06		26,06	26,06	26,06	26,06	26,06	26,06	26,06	26,06	26,06
Plus festivo sin descanso	109,85		109,85	109,85	109,85	109,85	109,85	109,85	109,85	109,85	109,85

Barcelona, 5 de juny de 2015

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès