ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 7 d'agost de 2015, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA (Torelló) per als anys 2014-2017 (codi de conveni núm. 08016321012010)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA (Torelló) subscrit el dia 4 de febrer de 2015, segons 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, la Resolució EMO/1839/2015, de 31 de juliol, d'avocació i assignació temporal de determinades funcions dels Serveis Territorials d'Empresa i Ocupació a la Catalunya Central en els Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona i altres normes d'aplicació,

Resolc:

- 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA (Torelló) per als anys 2014-2017 (codi de conveni núm. 08016321012010) 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 FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, SA (TORELLÓ) PARA LOS AÑOS 2014-2017.

Capítulo I. Normas Generales.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todo el personal que presta sus servicios en la limpieza viaria para el Excmo. Ayuntamiento de Torelló.

Artículo 2. Vigencia.

El presente convenio entrará en vigor el día de su firma, siendo su duración hasta el 31 diciembre de 2017.

No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2014, comprometiéndose ambas partes a iniciar la negociación de un nuevo convenio mediante notificación por escrito de una de las partes un mes antes de finalizar la vigencia de éste, continuándose aplicando el presente convenio hasta la entrada en vigor del nuevo convenio.

En caso de no mediar denuncia del vencimiento del convenio en la forma y plazos establecidos, el convenio se prorrogará anualmente por tácita reconducción.

Artículo 3. Duración.

La duración del presente convenio se establece en 4 años, del 1 de enero de 2014 al 31 de diciembre de 2017.

Artículo 4. Derecho supletorio.

En todo lo no previsto ni regulado en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el Convenio general del Sector de Limpieza pública, viaria, riegos, recogida tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación del alcantarillado, aprobado por resolución de 17 de julio de 2013 y publicado en el BOE de 30 de julio de 2013, Estatuto de los trabajadores y demás disposiciones laborales que sean de aplicación.

CVE-Núm. de registre: 062015000924

Artículo 5. Garantía "ad personal".

Se respetarán las condiciones personales que en conjunto excedan de las condiciones establecidas en el presente convenio, manteniéndose estrictamente "ad personal" y cuyas garantías se recogerán en documento anexo e individual que no formará parte del presente convenio.

Artículo 6. Comisión mixta paritaria.

Ambas partes convienen que cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este convenio, sea sometida, antes de entablar reclamación ante los organismos competentes, a informes de la comisión mixta paritaria.

Dicha comisión estará formada por dos representantes de la empresa y dos de los trabajadores, uno de los cuales será el delegado de personal.

Ambas partes, podrán contar con los asesores que estimen oportunos.

La Comisión Paritaria atenderá obligatoriamente y como trámite previo, cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes, sobre cuestiones de interpretación de este Convenio, sin perjuicio de que, conocido el dictamen de la Comisión Paritaria, se puedan utilizar las vías administrativas y jurisdiccionales que corresponda.

1. Las funciones de la Comisión Paritaria son:

a) La interpretación y aplicación de lo pactado en el presente Convenio.

b) Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

c) Conocer y resolver, si procede, las discrepancias surgidas entre las partes tras la finalización de los periodos de consulta por modificación sustancial de las condiciones de trabajo de conformidad con lo establecido en el artículo 41.6 del ET y para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del E.T.

d) La adaptación del Convenio colectivo a la legislación vigente, o en su caso, modificación del convenio cuando así lo acuerden las partes legitimadas para la negociación por mayoría.

2. Las resoluciones de la Comisión Paritaria sobre la interpretación o aplicación del Convenio colectivo se considerarán parte del mismo y tendrán su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la Autoridad Laboral para su registro.

3. Reglamento de funcionamiento:

a) La Comisión Paritaria se reunirá, cuando le sea requerida su intervención en un plazo de 10 días, y será convocada por cualquiera de las organizaciones firmantes, bastando para ello una comunicación escrita en la que se expresarán los puntos en el orden del día, así como la fecha propuesta.

b) Con carácter extraordinario y de urgencia se reunirá para los supuestos de intervención previa a la formalización de un conflicto colectivo cuando se trate de la aplicación o interpretación del Convenio Colectivo, la resolución de las discrepancias surgidas durante los periodos de consultas a los que hacen referencia los artículos 41.6 y 82.3 del E.T. y cuando así o acuerden las partes.

La intervención de la Comisión Paritaria con carácter extraordinario conforme a lo dispuesto en el párrafo anterior deberá realizarse en un plazo máximo de 7 días a contar desde que la discrepancia le fuese planteada. En el supuesto de no alcanzar un acuerdo en aquellas cuestiones planteadas según lo dispuesto en los artículos 41.6 y 82.3 del E.T., la discrepancia será sometida en el plazo máximo de 15 días al Tribunal Laboral de Cataluña (TLC), a través de los procedimientos que se establecen en su propio reglamento.

c) Quórum-asesores: se considerará válidamente constituida la Comisión cuando asista la mayoría simple de cada representación. Las partes podrán acudir a las reuniones en compañía de asesores.

d) Validez de los acuerdos: los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada representación. De cada reunión se levantará acta, que será firmada por quien haga de secretario y por un representante de cada parte.

CVE-Núm. de registre: 062015000924

Capítulo II. Condiciones de Trabajo.

Artículo 7. Jornada de trabajo.

Durante la vigencia del presente convenio, la jornada de trabajo para todo el personal, será de 37 horas semanales en su distribución horaria.

Durante la jornada de trabajo se tendrá derecho al disfrute de 30 minutos de descanso, que se entenderán como jornada trabajada.

En la limpieza viaria, la mitad del personal trabajará de lunes a viernes y la otra mitad de martes a sábado.

Servicios especiales a realizar en domingos alternos a razón de 4 horas en domingos alternos por 1 conductor y un peón especial.

Artículo 8. Horarios.

El horario de los trabajadores adscritos al servicio de limpieza viaria será:

Turno de lunes a viernes: conductores y peón especial de 06 a 13 horas.

Domingos alternos: conductor y peón especial de 6 a 10 horas.

Turno de lunes a viernes: peones de 06 a 13 horas y 24 minutos.

Turno de martes a sábado: peones de 06 a 13 horas y 24 minutos.

El día de San Martín de Porres, se sustituirá por un día de permiso retribuido por asuntos propios a realizar por el personal a lo largo del año, previa petición del trabajador y con las limitaciones fijadas en este articulo.

Distribución irregular de la jornada.

La empresa podrá, durante la vigencia de este convenio, distribuir de manera irregular la jornada de trabajo anual, como medida de flexibilización referida en la cláusula de estabilidad en el empleo recogida en el Artículo 14 del presente convenio, para ello se seguirá el procedimiento que se fija en la citada cláusula.

Artículo 9. Licencias y permisos.

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

a) 16 días naturales en caso de matrimonio.

b) 2 días en caso de nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consaguinidad o afinidad. Cuando, tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) 1 día por traslado de domicilio.

d) 1 día por boda de hijos o hermanos.

e) Por citación judicial, el personal que trabajando de noche y a causa de accidente al servicio de la empresa deba asistir a juicio, disfrutará de un permiso de 4 horas la noche anterior al mismo.

f) Tres días laborables como días de Asuntos propios que podrán realizarse de manera no consecutiva. Durante el disfrute de los días de asuntos propios, no podrá coincidir más de un trabajador en el mismo día y deberán ser preavisados la empresa al menos con 15 días de antelación. El día de San Martín de Porres, se sustituirá por un día de permiso retribuido por asuntos propios a realizar por el personal a lo largo del año, previa petición del trabajador y con las limitaciones fijadas en este apartado.

CVE-Núm. de registre: 062015000924

g) Todos los permisos regulados en el presente convenio será de aplicación a aquellas situaciones que sin ser matrimonio, acrediten la convivencia de hecho. Las parejas de hecho deberán acreditar un periodo mínimo de convivencia de dos años para poder acogerse a los citados permisos.

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

Artículo 10. Vacaciones.

El personal afectado por el presente convenio disfrutará anualmente de 31 días naturales de vacaciones. El personal con la antigüedad inferior a un año disfrutará de vacaciones en la parte proporcional correspondiente al de su permanencia en la empresa. El periodo de disfrute de vacaciones, comprenderán los meses de junio a Septiembre ambas inclusive.

El trabajador podrá cambiar su mes de vacaciones fuera del periodo vacaciones, previo acuerdo con la empresa, pudiéndose igualmente cambiar con otro trabajador de su misma categoría su periodo de disfrute.

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

El calendario de vacaciones será expuesto por la empresa y aprobado antes del día 30 de Abril de cada año.

Si al inicio del periodo vacacional el trabajador se encontrase en situación de Baja por Incapacidad Temporal derivada de Accidente de Trabajo, enfermedad profesional, o incapacidad temporal derivada de enfermedad Común con hospitalización. Este previo acuerdo con la empresa podrá disfrutar sus vacaciones en una fecha distinta fuera del periodo citado de junio a Septiembre, y siempre dentro del año natural.

En los supuestos de incapacidad temporal derivada de embarazo se estará a lo establecido en el Artículo 38 apartado 3 párrafo 2 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 11. Movilidad funcional y geográfica.

La movilidad en el seno de la empresa que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, solamente se podrá implantar cuando haya sobradas razones organizativas para ello, siendo precisa la comunicación al representante de los trabajadores.

La movilidad geográfica no se podrá efectuar fuera del centro de trabajo para el que fue contratado el trabajador, salvo causa de fuerza mayor. Dicha movilidad se podrá efectuar, cuando haya sobradas razones, y previo comunicación al representante de los trabajadores.

Artículo 12. Periodo de prueba e ingresos.

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

En la selección de personal de nuevo ingreso y en igualdad de condiciones con otros candidatos, tendrán preferencia aquellos que con anterioridad hayan trabajado en la empresa, valorándose el período de servicio prestado anteriormente.

Período de prueba:

- No cualificados 15 días.
- Cualificados un mes.

Artículo 13. Contratación.

El personal adscrito al presente convenio se clasifica en razón de su permanencia de tres formas:

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

CVE-Núm. de registre: 062015000924

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

- Personal Interino es, es el que se contrata para las sustituciones de personal con derecho de reserva del puesto de trabajo, IT, excedencia, vacaciones, desempeño de cargos públicos y otras de naturaleza análoga.

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

Artículo 14. Disposición de estabilidad en el empleo.

Durante la vigencia del presente convenio y con el fin de garantizar la estabilidad en el empleo, y con carácter previo a la adopción de las medidas previstas en los Artículo 41, 47, 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores, derivadas de reducciones de servicios o derivadas de razones económicas, técnicas, organizativas y/o productivas, del servicio presupuestado en el apartado de personal, la empresa y el Comité de empresa se comprometen y obligan a negociar y adoptar todas las medidas de flexibilización alternativas posibles y previstas en la ley. A tal fin y con carácter previo a la adopción de las citadas medidas, se reunirán las partes, para acordar y negociar en un plazo de 30 días como máximo lo que proceda en los términos previstos en los artículos 82.3 y 41.4 del Estatuto de los trabajadores. Siempre que se adopten las medidas de flexibilización indicadas en los citados artículos la empresa no procederá al despido objetivo de ningún trabajador de la plantilla.

Artículo 15. Adscripción del personal.

1. Al término de la concesión de la contrata, los trabajadores de la empresa contratista saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

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

b) Trabajadores que en el momento de cambio de titularidad de la contrata se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, en servicio militar o situación análoga, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro de trabajo y que reúnan la antigüedad mínima establecida en el apartado a.

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

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

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

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

- Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la seguridad social.

- Fotocopiada las cuatro últimas nominas mensuales de los trabajadores afectados.

- Fotocopia de los Tc-1, Tc-2 de cotización a la Seguridad social de los últimos cuatro años.

- Relación de personal en la que se especifique: nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la seguridad social, antigüedad, jornada, horario, modalidad de su contratación especificación del periodo de mandato si el trabajador es representante sindical y fecha del disfrute de vacaciones.

- Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.

CVE-Núm. de registre: 062015000924

- Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular.

Capítulo III. Condiciones Económicas.

Artículo 16. Conceptos retributivos.

La retribución de cada trabajador estará compuesto por el salario base convenio, antigüedad y de los complementos que para cada categoría, actividad y nivel se determinan en las tablas salariales anexas, en relación con los artículos siguientes.

Artículo 17. Salario base.

El salario base del convenio es el que se determina para cada nivel y categoría en el anexo correspondiente. El importe es mensual.

Artículo 18. Antigüedad.

El complemento personal de antigüedad consistirá en 3 bienios del 5% y posteriores quinquenios del 7% del salario base de cada categoría del convenio. El límite de percepciones por el concepto de antigüedad será del 60%.

Este complemento se devengará en los mismos días y por los mismos conceptos que se abona el salario base del convenio.

A efectos de la aplicación del presente artículo, el cómputo temporal se iniciará a partir del 01.01. 2009, y se devengará desde el día 1 de enero del año en que venza cada uno de los bienios o quinquenios.

Artículo 19. Plus penoso.

Todos los trabajadores afectos al presente convenio, percibirán un complemento de penosidad y de peligrosidad equivalente al 20% del salario base en función de las especialidades características de las tareas que desarrollan.

El plus penoso se percibirá por 12 mensualidades y en las pagas extras de verano y Navidad.

Artículo 20. Plus actividad.

Tiene como objetivo retribuir el desarrollo del trabajo; su importe es el que se relaciona en las tablas salariales anexas para cada categoría.

Se devengará por 12 mensualidades y en las pagas extras de verano y Navidad.

Artículo 21. Plus convenio.

Su importe es el que se relaciona en las tablas salariales anexas para cada categoría.

Se devengará por 12 mensualidades y en las pagas extras de verano y Navidad.

Artículo 22. Horas extraordinarias.

El precio de las horas extras será en lo estipulado en tablas salariales anexas y solo se realizarán por necesidades justificadas del servicio, con los topes máximos legales establecidos.

Artículo 23. Pagas extras.

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio percibirán como complemento periódico de vencimiento superior al mes las pagas extraordinarias que se detallan a continuación:

Paga de verano: Su importe será el de una mensualidad completa incluida la antigüedad correspondiente a 30 días; se percibirá el 15 de julio. Su devengo será del 1 de enero al 30 de junio.

CVE-Núm. de registre: 062015000924

Paga de Navidad: Su importe será el de una mensualidad completa incluida la antigüedad correspondiente a 30 días; se percibirá el 15 de diciembre. Su devengo será desde el 1 de julio al 31 de diciembre.

Paga de Septiembre: Los trabajadores percibirán a partir del año 2015, en concepto de gratificación de Septiembre, el importe que se especifica en las tablas salariales anexas.

La gratificación de Septiembre se percibirá con el recibo de salario de septiembre. A efectos de su devengo se computará del 1 de Septiembre de cada año al 31 de agosto del año siguiente.

Las citadas pagas se abonarán en proporción al tiempo trabajado, no descontándose las mismas en los periodos en los que el trabajador permanezca en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, ni en los periodos en los que se encuentre en situación de IT derivada de enfermedad común con Hospitalización y sólo mientras dure la hospitalización y los 30 días siguientes a la salida del centro Hospitalario y siempre y cuando el afectado permanezca en situación de Incapacidad Temporal.

Capítulo IV. Mejoras Sociales.

Artículo 24. Permiso por exámenes.

El personal dispondrá de los permisos previstos en el estatuto de los trabajadores para formación y promoción profesional.

Artículo 25. Permiso sin retribución.

La empresa concederá al personal que lo solicite por escrito y con 10 días de antelación, permisos sin retribución para asuntos propios con los siguientes topes:

- 3 permisos por persona y año. No podrá coincidir más de un permiso el mismo día y dos consecutivos.

Artículo 26. Excedencias.

Todo el trabajador con un año de antigüedad tendrá derecho a una excedencia voluntaria no inferior a cuatro meses hasta un máximo de cinco años, con reincorporación automática a su puesto de trabajo, previa solicitud de reincorporación con 30 días de antelación.

La excedencia deberá solicitarse por escrito.

Artículo 27. Prendas de trabajo.

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

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

Verano: 1 pantalón de tela ligera, 1 camisas, 1 calzado de verano, 1 toalla y 1 gorra (a quien la solicite).

Artículo 28. Promoción y ascensos.

La empresa cubrirá los puestos vacantes de superior categoría laboral, con personal fijo de plantilla de la empresa, y comunicará al delegado de personal, los cambios de categoría que puedan producirse, siempre que reúnan los requisitos y previo examen.

Artículo 29. Anticipos especiales de salario.

La empresa concederá anticipos especiales de salario, previa justificación del afectado, por un máximo individual de 800 EUR y un montante máximo anual para toda la plantilla de 4.000 EUR.

La devolución de éste tipo de anticipos se efectuará en un plazo máximo de 12 meses.

Para la concesión de éste tipo de anticipos se reunirá la empresa con el delegado de personal.

CVE-Núm. de registre: 062015000924

El trabajador que haya disfrutado de un anticipo especial no podrá solicitar uno nuevo hasta que haya transcurrido seis meses desde que reintegró el primero.

El personal eventual y/o con contratos de duración determinada de seis o más meses, podrá solicitar anticipos especiales en los términos previstos en los apartados anteriores, no obstante su devolución queda limitada al periodo de vigencia del contrato.

Artículo 30. Fondo social.

Se crea un fondo social cuya cuantía durante la vigencia del presente convenio será de 800 EUR anuales.

Las ayudas del fondo social se destinarán preferentemente a cubrir los gastos que se ocasionen al trabajador como consecuencia de visitas al oculista, gastos, de dentista, gastos ortopédicos, etc. Para el reparto del fondo social se reunirá la empresa con el delegado de personal.

El importe del fondo social que no se haya consumido durante un año se acumulará al fondo del año siguiente.

Artículo 31. Indemnización por muerte o invalidez derivadas de accidente de trabajo.

La empresa suscribirá una póliza con una compañía de seguros, que garantice al trabajador o a sus herederos legales, una indemnización a tanto alzado y por una sola vez que se fija en la cuantía de 30.000 EUR, en los casos de fallecimiento, o invalidez en los grados de absoluta, total o gran invalidez, derivados de accidente laboral de algún trabajador afecto al presente convenio.

Artículo 32. Complemento por accidente laboral.

El personal en situación de incapacidad temporal, a causa de accidente laboral, percibirá un complemento con cargo a la empresa que sumado a las prestaciones de la mutua de accidente le garantice el salario real mensual hasta el 100 %, que para cada categoría profesional fija el convenio en tablas salariales.

Artículo 33. Asistencia en caso de incapacidad temporal por enfermedad común.

El personal en situación de incapacidad temporal por enfermedad común, percibirá el 50% del salario diario durante los tres primeros días de la primera baja del año.

Artículo 34. Asistencia en caso de hospitalización.

Cualquiera que sea la causa por la que se precise la hospitalización del trabajador, la empresa abonará al personal que se encuentre en dicha situación un complemento, que sumado a las prestaciones de la mutua de accidentes o de la seguridad social, le garantice como mínimo los ingresos diarios reales que para cada categoría fija el convenio en su tabla salarial. Este complemento se abonará durante el período de hospitalización y hasta 30 días después de la salida del centro hospitalario y siempre y cuando el afectado permanezca en situación de incapacidad temporal.

Artículo 35. Complemento por jubilación.

Todo trabajador afecto al presente convenio, que opte por jubilarse entre los 61 y 65 años, percibirá un premio por año de servicio, según la tabla siguiente:

Edad 61 años: 160 EUR por año.
Edad 62 años: 130 EUR por año.
Edad 63 años: 90 EUR por año.
Edad 64 y 65 años: 70 EUR por año.

Artículo 36. Jubilación parcial y contrato de relevo.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 8 del Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo en todo lo no previsto en este artículo y hasta 31 de diciembre de 2018, en materia de jubilación parcial las partes se remiten al acuerdo colectivo suscrito entre la empresa y la representación de los trabajadores en fecha 26 de marzo de 2013.

CVE-Núm. de registre: 062015000924

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 el de relevo sustituye y con la finalidad de superar las dificultades que este contrato pueda conllevar para la concertación del de relevo, en relación a la organización de las plantillas de la empresa 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 el momento en que se solicite y el trabajador/a opte por prestar sus servicios de manera acumulada dentro de cada año natural. La empresa fijará y comunicará al trabajador el periodo o periodos del año en que éste deba trabajar.

Cuando se solicite por el trabajador otros porcentajes de reducción se tendrá que llegar a un acuerdo entre empresa 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 éste deba tener lugar (Preferentemente en periodo de vacaciones estivales). Si en el momento de ser llamado por la empresa el trabajador se encontrase impedido por estar enfermo, o incapacitado por otra causa, el trabajador vendrá obligado a prestar sus servicios para la empresa en otro periodo del año y una vez que haya cesado la causa que había motivado su impedimento.

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 en el contrato a tiempo parcial a jubilarse plenamente a la edad ordinaria de jubilación y en consecuencia a la extinción del contrato a dicha fecha. Igualmente y de forma simultánea la empresa contratará a su vez a otro trabajador/a con objeto de sustituir, al menos, la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador/a que se jubila parcialmente, en las condiciones 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 determinará la empresa y podrá ser cualquiera de los existentes en el centro de trabajo, dentro de los puestos que correspondan al mismo grupo profesional del trabajador sustituido.

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

No será de aplicación al trabajador que se jubila parcialmente, el premio de Jubilación previsto en el Convenio en vigor.

La regulación de la Jubilación Parcial con el Contrato de Relevo, se mantendrá en vigor mientras no sea modificada o derogada por otra ley o norma.

Artículo 37. Reconocimiento médico.

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

Artículo 38. Retirada permiso conducir.

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

Artículo 39. Tablón de anuncios.

La empresa instalará un tablón de anuncios, donde se expondrá los TC-2 de la cotización a la Seguridad Social mensualmente.

CVE-Núm. de registre: 062015000924

Artículo 40. Delegado de personal.

El delegado de personal dispondrá de 15 horas mensuales de permiso para el ejercicio de sus funciones de representante de los trabajadores y de 5 horas adicionales al mes para las funciones derivadas de su actividad como delegado de prevención.

Disposiciones Adicionales. Incrementos Salariales.

Primera.

En el año 2014 no habrá incremento salarial, se mantendrán vigentes las tablas salariales definitivas del año 2013.

Segunda.

En el año 2015 el personal percibirá en concepto de paga de septiembre el importe que aparece reflejado para cada categoría en las tablas salariales anexas.

Tercera.

En el año 2016. Al salario bruto anual reflejado para cada categoría en las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2015, se le aplicará un incremento equivalente al 85 % del IPC de 2015. La cantidad resultante para cada categoría se incluirá en la paga de septiembre, permaneciendo el resto de conceptos salariales en las mismas cuantías ya reseñadas en las tablas del año 2015. Si el IPC es negativo se mantendrán vigentes las tablas salariales del año 2015.

Cuarta.

En el año 2017. Al salario bruto anual reflejado para cada categoría en las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2016, se le aplicará un incremento equivalente al 85 % del IPC de 2016. La cantidad resultante para cada categoría se incluirá en la paga de Septiembre, permaneciendo el resto de conceptos salariales en las mismas cuantías ya reseñadas en las tablas del año 2016. Si el IPC es negativo se mantendrán vigentes las tablas salariales del año 2016.

Disposición Final.

En contraprestación a lo establecido en el presente convenio, los trabajadores se comprometen a realizar el trabajo que tienen asignado dentro de las reglas de la buena fe, y dentro de la jornada laboral pactada en el mismo.

Anexo I. Tablas salariales año 2014.

Concepto	Encargado	Conductor día	Peón especializado día	Peón día
Salario base	1.025,67	805,47	789,36	773,18
Plus toxico-pelig.	256,42	201,37	199,50	195,78
Plus actividad	340,93	449,63	249,47	249,47
Plus convenio	568,22	456,39	386,86	386,86
Total salario mensual	2.191,24	1.912,86	1.625,19	1.605,29
Paga de navidad	2.191,24	1.912,86	1.625,19	1.605,29
Paga de verano	2.191,24	1.912,86	1.625,19	1.605,29
Total salario anual	30.677,36	26.780,04	22.752,66	22.474,06
Hora extra festiva	22,37	22,05	18,14	16,37
Hora extra normal	22,37	22,05	20,56	16,37

Anexo I. Tablas salariales año 2015.

Concepto	Encargado	Conductor día	Peón especializado día	Peón día
Salario base	1.025,67	805,47	789,36	773,18
Plus toxico-pelig.	256,42	201,37	199,50	195,78
Plus actividad	340,93	449,63	249,47	249,47
Plus convenio	568,22	456,39	386,86	386,86
Total salario mensual	2.191,24	1.912,86	1.625,19	1.605,29
Paga de navidad	2.191,24	1.912,86	1.625,19	1.605,29
Paga de verano	2.191,24	1.912,86	1.625,19	1.605,29

CVE-Núm. de registre: 062015000924

Concepto	Encargado	Conductor día	Peón especializado día	Peón día
Paga de septiembre	150,00	150,00	150,00	150,00
Total salario anual	30.827,36	26.930,04	22.902,66	22.624,06
Hora extra festiva	22,37	22,05	18,14	16,37
Hora extra normal	22,37	22,05	20,56	16,37

Barcelona, 7 d'agost de 2015
El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès

CVE-Núm. de registre: 062015000924