ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 7 de juliol 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 (serveis de sanejament urbà de l'Hospitalet de Llobregat) per als anys 2015-2017 (codi de conveni núm. 08006771011994)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA, (Hospitalet de Llobregat) subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 19 de desembre de 2014, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 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 Fomento de Construcciones y Contratas, SA, (serveis de sanejament urbà de l'Hospitalet de Llobregat) per als anys 2015-2017 (codi de conveni núm. 08006771011994) 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 (SERVICIOS DE SANEAMIENTO URBANO DE L'HOSPITALET DE LLOBREGAT) PARA LOS AÑOS 2015-2017.

Normas Generales.

Artículo 1. Ámbito de aplicación personal, funcional y territorial.

El presente Convenio Colectivo es de aplicación a todo el personal que la empresa Fomento de Construcciones y Contratas S.A. tiene adscrito a los servicios de Saneamiento Urbano relativos a la Adjudicación de la ciudad de l'Hospitalet de Llobregat.

Artículo 2. Vigencia.

El presente Convenio Colectivo será eficaz el día 1 de enero de 2015, sin perjuicio de los efectos de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y de su registro por la Autoridad Laboral. Sus efectos económicos del año 2015 (primer año de vigencia) se iniciarán el día 1 de enero.

Artículo 3. Duración.

La duración de este Convenio será de tres años contados a partir de 1 de enero de 2015 prorrogándose a su vencimiento el 31 de diciembre del año 2017 de año en año, por tácita reconducción, de no formularse denuncia por escrito de rescisión o revisión por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de un mes respecto de la fecha de terminación del mismo.

Una vez finalizado el plazo previsto, en caso de no alcanzarse un nuevo acuerdo, la vigencia del presente convenio se extenderá hasta el 31-12-2019.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

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

CVE-Núm. de registre: 062015000930

Artículo 5. Absorción y compensación.

Las retribuciones establecidas en este Convenio Colectivo compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, Convenio Colectivo o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen a las aquí pactadas.

En caso contrario, serán compensadas y absorbidas por éstas últimas, manteniéndose el presente Convenio Colectivo en sus propios términos en la forma y condiciones que quedan pactadas.

Artículo 6. Comisión Paritaria.

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 ET.

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. Dicha Comisión estará integrada por 3 representantes por parte de la empresa y 3 representantes por parte de los trabajadores. La composición del banco sindical será proporcional a su representatividad. Los miembros tanto del banco empresarial como del banco sindical se designarán dentro del primer mes de vigencia del Convenio.

4. Reglamento de funcionamiento.

a) La Comisión Paritaria se reunirá, cuando le sea requerida su intervención en un plazo de 6 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 ET 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 ET, la discrepancia será sometida en el plazo máximo de 15 días al Tribunal Laboral de Catalunya (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.

CVE-Núm. de registre: 062015000930

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.

Artículo 7. Normativa aplicable.

En todo lo no previsto ni regulado por 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 y limpieza y conservación de alcantarillado, BOE n 181 de 30 de julio de 2013.

Condiciones Económicas.

Artículo 8. Conceptos retributivos.

La retribución de cada trabajador/a estará compuesta por el salario base de Convenio y los complementos que para cada actividad, nivel, o categoría se determinan en las tablas de los Anexo II, en relación con el contenido de los artículos siguientes.

Los empleados destinados a la prestación del los servicios de baldeo quedarán clasificados profesionalmente dentro de la categoría de peón especialista viaria y por tanto les será de aplicación la tabla salarial que corresponde a la citada categoría, de acuerdo con lo previsto en el convenio. A nivel funcional los citados empleados realizarán los servicios que correspondan a esta categoría profesional, entre ellas las de baldeo.

Con la inclusión de este personal en la categoría de peón especialista viaria, queda suprimido el Plus Funcional de Baldeo previsto en el Artículo 11 letra c del presente convenio.

Los complementos se denominarán en la forma que a continuación se indica:

De puesto de trabajo:

- Plus de penosidad, peligrosidad y/o toxicidad.
- Plus nocturnidad.

Funcional:

- Decapantes.
- Descarga.
- Sopladora.

De cantidad o calidad de trabajo:

- Plus de actividad.
- Plus vertido.
- Horas extras.
- Plus Servicio domiciliaria Reestructurado (art 16 apartados a) y b)).

Personal:

- Plus de antigüedad.

De vencimiento superior a un mes:

- Gratificación extraordinaria de verano.
- Gratificación extraordinaria de navidad.
- Participación de beneficios.
- Gratificación extraordinaria de septiembre.

Plus extrasalarial:

- Plus transporte.

CVE-Núm. de registre: 0620150009930

Artículo 9. Salario base.

El salario base del personal afecto al presente Convenio Colectivo, es el que se determina para cada nivel y categoría en el Anexo II de las tablas salariales.

Artículo 10. Plus penosidad, peligrosidad y/o toxicidad.

a) Todos los trabajadores/as afectos a los servicios de limpieza pública, recogida de basuras domiciliarias y taller, percibirán un plus de penosidad por día efectivamente trabajado, consistente en el 20% del salario base correspondiente a cada categoría profesional.

b) Todo el personal afecto al servicio de alcantarillado y lavadero, percibirá por día efectivamente trabajado, un complemento de puesto de trabajo equivalente al 30% del salario base, fijado para cada categoría profesional, por la especial concurrencia de penosidad, peligrosidad y toxicidad en que se desarrollan los trabajos anteriormente citados.

Artículo 11. Funcional.

a) Decapantes: Con independencia de los complementos regulados en el artículo anterior, en la función de limpieza de pintadas exclusivamente los empleados del equipo hidro limpiador, que deban usar decapantes percibirán 1,26 EUR/día de trabajo en ese cometido como complemento salarial funcional. La cuantía de este complemento lo percibirá también los trabajadores/as asignados a la función del mantenimiento de papeleras por día de trabajo en la misma.

b) Se crea un plus descarga que lo percibirán exclusivamente los empleados adscritos a los puestos de conducción de bañeras, y operario conductor de viaria con camión caja hermética tipo Trade, cuando realicen en su trabajo la función de descarga. Su cuantía será de 0,97 EUR/día de trabajo en dicha función.

c) Para los trabajadores/as que utilicen durante la jornada laboral la máquina denominada sopladora se crea un complemento funcional de 16,92 EUR al mes.

Artículo 12. Plus nocturnidad.

Todos los trabajadores/as que realicen la jornada entre las 22 h. y las 6 h. percibirán un plus de nocturnidad por día efectivamente trabajado, consistente en un 25% del salario base de cada categoría. Si el tiempo trabajado en el período nocturno fuera de cuatro horas, el plus será del 12'5%; en el caso de que el tiempo trabajado en período nocturno fuera inferior a cuatro horas, el plus será del 10%.

Artículo 13. Plus de actividad.

El plus de actividad tiene por objeto premiar y estimular la dedicación, asistencia, puntualidad y esmero en la ejecución de los cometidos, que son propios de cada puesto de trabajo. Se devengará por día efectivamente trabajado y no se computará a efectos de gratificaciones extraordinarias, domingos, festivos, ni ausencias al trabajo. Los importes para cada categoría figuran en los Anexo II.

El plus de actividad se percibirá en su totalidad de no incurrirse en los casos descritos en el Anexo III.

Artículo 14. Plus vertido.

Todos los conductores que, tras concluir su jornada laboral deban verter los residuos recolectados en el vertedero o planta de trasvase, percibirán este plus.

El plus vertido en el servicio de recogida domiciliaria día se devengará por día en que efectivamente se efectúe el vertido.

Sin perjuicio de lo señalado en el párrafo anterior, a efectos de retribución y abono se aplicará con carácter mensual en las cuantías o importes reflejados en el anexo II tablas salariales.

Del importe mensual previsto en las tablas salariales se procederá a descontar en la nómina del mes siguiente los importes que correspondan a los días en que no se haya efectuado el vertido.

CVE-Núm. de registre: 062015000930

Artículo 15. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se clasifican en:

Primeras:

Las trabajadas en día laboral y horario diurno hasta un máximo de 25 horas al mes.

Segundas:

Las trabajadas en día laboral y horario diurno y que sobrepasen las 25 consideradas como primeras.

Terceras:

Las trabajadas en domingos, festivos y horario nocturno.

Estos niveles de horas extraordinarias mensuales que superen los legalmente establecidos, se especifican dada la posibilidad de emergencia o causas de fuerza mayor, que obliguen a su realización.

Siendo la actividad comprendida en el presente Convenio Colectivo un Servicio Público de ineludible necesidad ciudadana, éste debe realizarse inexcusablemente y terminarse en todos los días en que deba realizarse, compensándose reglamentariamente cuando para dicha terminación y por causas imprevistas no imputables al trabajador/a ni a la empresa deba prolongarse el servicio. Por ello, las horas extraordinarias que se realicen motivadas por ausencias imprevistas, trabajos en días festivos y otras situaciones derivadas de la naturaleza propia del Servicio Público, sólo tendrán el carácter de obligatorias las de fuerza mayor o trabajos imprevistos ordenados por el Excmo. Ayuntamiento.

Los trabajadores/as que por motivos particulares no puedan realizar horas extraordinarias, deberán comunicar a la empresa esta circunstancia, con una antelación mínima de un mes, excepción hecha de lo establecido sobre jornada del servicio de recogida domiciliaria reestructurado en el art. 26.

Los valores de las horas extraordinarias quedan detallados en el Anexo II. Los valores indicados en las tablas, se incrementarán en el porcentaje de antigüedad de cada empleado.

Entre jornada y jornada, es decir, entre el final de una y el inicio de la otra, transcurrirá, como mínimo, un descanso ininterrumpido de 12 horas.

Las horas extraordinarias se reducirán al mínimo, y se informará al Comité de empresa sobre las mismas.

Artículo 16. Plus recogida domiciliaria reestructurado (en servicio rotativo 365 días).

El concepto aquí regulado se creó en el Convenio del año 1989 (BOP núm. 300 de 16/12/89), y respondió y responde a la contraprestación económica total del acuerdo para la modificación de las condiciones respecto a las anteriores a la reestructuración, en el citado servicio.

Su importe que consta en tablas, comprende dos apartados, que cuantitativamente están integrados:

a) Por el valor de 85 horas extraordinarias, pactado a efectos exclusivamente económicos.
b) 140,92 EUR/mes, establecidas sin distinción de categorías.

Ambos apartados se abonarán distribuidos en las doce mensualidades y se percibirán por día de trabajo.

El apartado a), es la compensación extraordinaria, que retribuye el compromiso de trabajar todos los días previstos como de trabajo en los ciclos de cada dotación, independientemente de su conceptuación laboral o festiva, y que de acuerdo con lo establecido sobre la jornada de este servicio en el art. 26 produce un exceso sobre la jornada ordinaria de 80 horas que exclusivamente a efectos económicos se abonan en el presente apartado al precio de 85 horas extras terceras más el porcentaje de antigüedad correspondiente a las mismas.

Por incluir el exceso de jornada compensado el trabajo de los festivos que coincidan con días de trabajo de las distintas dotaciones, se excluye cualquier otra compensación o fórmula de retribución por el trabajo en dichos días, y por haber sido todo contemplado en el precio dentro del equilibrio económico del convenio, se excluye también la adición a la

CVE-Núm. de registre: 062015000930

cantidad pactada de los pluses salariales, extrasalariales, nocturno y de todo tipo contenidos en el Convenio, aunque su percepción esté regulada por día de trabajo e independientemente de su naturaleza.

El apartado b) es la retribución funcional y finalista que en cuantía de 140,92 EUR pactada sin distinción de categorías compensa la modificación respecto a las condiciones anteriores en este servicio de aquellos empleados a los que les afecten y el desarrollo de la función en las nuevas condiciones organizativas, de distribución de jornada, horarios y sistema de descansos.

Por su naturaleza, extraordinaria el primero y funcional el segundo, ninguno de los apartados son consolidables por lo que dejarían de percibirse en el supuesto de que los empleados afectados dejaran de realizar el servicio en las condiciones ahora implantadas o fueran modificadas éstas.

Artículo 17. Plus antigüedad.

El complemento personal de antigüedad consistirá en tres bienios del 5% y quinquenios del 10% del salario base de cada categoría.

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

Artículo 18. Gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad.

El importe de las gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad, será el que figura en las tablas salariales anexas, incrementado con la antigüedad correspondiente a 30 días de salario base de su categoría profesional y coeficiente plus nocturno, para quien proceda, por veintiséis días al mes.

Dichas gratificaciones se devengarán en proporción al tiempo trabajado, entendiéndose a estos efectos como tiempo trabajado las ausencias por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente laboral.

La gratificación de verano se percibirá antes del día 15 de junio y la navidad antes del 15 de diciembre.

Artículo 19. Participación en beneficios.

Antes del día 15 de marzo en los años de vigencia, se abonará la gratificación de participación de beneficios del año anterior correlativo, según consta en las tablas salariales anexas, incrementada con la antigüedad correspondiente a treinta días de salario base de su categoría profesional.

Esta gratificación se abonará en proporción al tiempo trabajado, entendiéndose a estos efectos como tiempo trabajado las ausencias por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente laboral.

Artículo 20. Paga de setiembre.

La paga a abonar el día 1 de Septiembre de cada año, según las tablas salariales anexas para el año 2015 es de 1.240,06 EUR, y se incrementará para los años 2016 y 2017 según lo establecido en la cláusula adicional 1ª.

Artículo 21. Plus transporte.

Se establece como plus extrasalarial de transporte los valores indicados en los Anexo II, por día efectivamente trabajado.

Artículo 22. Premio de vacaciones.

Con independencia del régimen y retribución de vacaciones que ha quedado pactado en el presente Convenio Colectivo, se abonará, no obstante, durante la vigencia del mismo, una gratificación especial de asistencia a la que tendrá derecho el personal estando en la empresa antes del 30 de abril del año anterior.

El importe de dicho premio consistirá en diez días de salario real, con los pluses que procedan a cada trabajador/a.

Dicho premio se abonará al inicio de las vacaciones, a excepción del personal técnico y administrativo que lo cobrará con anterioridad al 31 de julio. Por haberse pactado su cuantía anual concreta, el Plus del art. 16 no se abonará en este premio.

CVE-Núm. de registre: 0620150009930

Este premio no se verá afectado por lo pactado en el artículo 30 de este convenio respecto a las vacaciones en el supuesto de IT, y la fecha de referencia para su abono con sus mismas reglas actuales se entenderá referida en dichos casos al 30 de noviembre.

El importe del premio de vacaciones se incluirá en las diferencias de servicio, a tal fin se creará una tabla de diferencias de servicios con objeto de su abono según lo dispuesto en el propio artículo del convenio colectivo.

Artículo 23. Gastos de desplazamiento.

En caso de desplazamiento, se abonarán los gastos efectuados dentro de los límites habituales, previa justificación de los mismos.

Artículo 24. Devengo de pluses.

Los pluses penoso, tóxico, peligroso, actividad, transporte y nocturno, se devengarán por seis días a la semana.

Artículo 25. Forma de pago.

El personal afecto al presente Convenio Colectivo, percibirá sus haberes mediante talón, cheque o transferencia bancaria; el pago será mensual, con cierre de nómina el día 30 y pago a cuenta de una cantidad lo más aproximada posible a sus haberes y el pago del resto, dentro de la quincena siguiente.

Se entregará recibo explicativo por conceptos correspondiente al cierre de nómina, y éste sólo se entenderá definitivo en el supuesto de no requerir regularización posterior por variaciones respecto a las previsiones del cierre; si procediera regularización por variaciones se entregará nuevo recibo en la primera quincena del mes siguiente, que tendrá la consideración de definitivo, convirtiendo en provisional al regularizado.

A todo el personal que lo solicite y lo haya devengado, se le dará un anticipo de 156,26 EUR pagadero el día 15.

La empresa concederá permiso para el cobro de los talones de nómina al personal cuyo horario coincida plenamente con los horarios de los establecimientos bancarios.

Jornada.

Artículo 26. Jornada.

La duración de la jornada responde al pacto de reducción, por el que durante la vigencia del convenio 2004/07, se alcanzaron las 35 h/semanales desde la anterior pactada y que consta en el anexo V del convenio 2012 a 2014.

La distribución actual de jornada y horarios de los diferentes servicios considerando incluso los días de reducción, responde al siguiente cuadro resumen:

	Horario	Jornada	Reducción	Vacaciones	As. propios
Viaria y domiciliaria día	M: 7,20 a 13,50 h T: 14 a 20,30 h	L a S	22 días en sábados	30 días mas (4 de reducc)	1 día mas (2 de reducc)
Viaria noche	N: 22 a 4,30 h	D a V	22 días en Domingo	30 días mas (4 de reducc)	1 día mas (2 de reducc)
Viaria Rotación 7/2	M: 7,20 a 13,50 h T: 14 a 20,30 h	L a D	7 días	30 días	1 día mas (1 de reducc)
Domiciliaria Noche	N: 22 a 6 h N: 22 a 6 h	L a S D	12 días	30 días mas	1 día mas (2 de reducc)
Limpieza alcantarillado	M: 7,30 a 14,18 h T: 14,00 a 20,48 M: 7,30 a 13,18 h T: 13,00 a 18,48 h	L a J V	4 días	30 días mas (4 de reducc)	1 día mas (2 de reducc)
Recogida Selectiva	M: 6 a 12,30 h T: 13 a 19.30	L a S	22 días en sábados	30 días mas (4 de reducc)	1 día mas (2 de reducc)
Servicio Taller	M: 7 a 14,25 h T: 14,25 a 21,50 h	L a V	22 días	30 días mas (4 de reducc)	1 día mas (2 de reducc)
Servicio Portería	M: 6 a 14 h T: 14,00 a 22 h N: 22 a 6 h M: 6 a 18 h T: 18 a 6 h	L a S D	incluida en la distribución de jornada	30 días	1 día
Servicio Deixalleria	M: 8,00 a 14,30 T: 13,30 a 20 h	L a S	22 días en sábados	30 días	1 día mas (2 de reducc)

CVE-Núm. de registre: 062015000930

Dentro de la jornada laboral se establece para todo el personal un descanso de 30 minutos diarios que se considera tiempo efectivo y retribuido de trabajo, excepto para el personal de alcantarillado que el descanso será de 32 minutos.

- Servicio R.S.U.:

El servicio referido como R.S.U. (domiciliaria noche que en la actualidad tiene una distribución de jornada en ciclos de 4/2 con horario de 8 horas (1586 horas año, que no incluyen las compensaciones por el apartado a) del artículo 16 relativas a los festivos de los ciclos).

- Personal técnico y administrativo.

El personal técnico y administrativo tendrá la jornada de este convenio en su duración 35 horas a la semana, pero su distribución de horarios, festivos y vacaciones (art.30), e incluso las fórmulas de reducción para cada anualidad dependerán de las necesidades del servicio siempre considerando su relación coordinada en estas materias con las oficinas centrales (Av. Josep Anselm Clavé n 142-146, de El Prat de Llobregat- Barcelona).

En relación al establecimiento de calendarios rotativos relativos a los servicios de recogida domiciliaria reestructurado, taller y alcantarillado se establece que los mismos contemplen que la coincidencia de baja por IT con los días previstos de descanso posponga la realización de dichos días inmediatamente a continuación del alta, pero siempre dentro del año que correspondan.

Con relación a los servicios de viaria y domiciliaria día, la coincidencia de baja por IT con sábados previstos para el descanso, pospondrá la realización efectiva al sábado siguiente al de la semana que tenga el alta, pero siempre dentro del año que corresponda.

Con relación a las personas que disfrutan el sábado, como descanso semanal habitual por su distribución de su jornada de domingo a viernes, pasarán a realizar como día de descanso relacionada con la reducción de jornada acumulada en día domingo.

Esta reducción en días no afectará a la percepción de pluses por día de trabajo.

La distribución irregular de la jornada en su normativa actual sólo podrá aplicarse por la empresa durante la vigencia de este convenio como medida flexibilizadora referida en la cláusula de estabilidad en el empleo.

Artículo 27. Adecuación de jornadas.

En el supuesto de que por disposición legal de general aplicación se estableciera deforma obligatoria la reducción de la jornada pactada según el art 26 del presente Convenio, la empresa procederá a reajustar la misma, teniendo en cuenta la reducción de Convenio actual.

Artículo 28. Fiestas.

El personal ocupado en las actividades afectas por el presente Convenio Colectivo, disfrutará como fiestas laborales, no recuperables y retribuidas, las de carácter nacional o autónomo y local, determinadas por la Autoridad Laboral u Organismo competente y la festividad patronal de Sant Martí de Porres, que se celebrará el día 3 de noviembre.

Si la fiesta de Sant Martí de Porres coincide en domingo se trasladará a otro día ínter semanal. Este pacto no afecta al servicio de recogida domiciliaria reestructurado, y en alcantarillado si coincide con sábado se traspasará al lunes.

En los festivos y en jornada de mañana de los días 1 de enero, 24 de junio, 25 y 26 de diciembre, los trabajadores harán el servicio de limpieza en grupos mínimos de dos, en lugar de solos como el resto de los días ya que se entiende que estos días del año son los de mayor problemática en la vía pública.

En jornada nocturna, en los equipos de limpieza ningún peón de barrido se quedará en la zona realizando el servicio solo.

Los servicios de limpieza viaria y recogida domiciliaria no reestructurado que deban realizarse por la concurrencia de dos festivos consecutivos en uno de ellos serán cubiertos preferentemente con voluntarios, computándose como horas extras.

CVE-Núm. de registre: 062015000930

Las jornadas sustitutivas de los servicios nocturnos, por no efectuarse estos en las noches correspondientes a la verbena de Sant Joan, Nochebuena y Noche Vieja, se efectuarán de acuerdo con las normas y horarios establecidos por el Excmo. Ayuntamiento. Por no tener la conceptuación legal de festivos, serán retribuidos a los solos efectos económicos mediante un complemento salarial equivalente al precio de hora extraordinaria 3ª, sin que ello signifique conceptuación salarial de hora extra.

El citado complemento se abonará como contraprestación al trabajo desarrollado en dichas jornadas a los empleados que efectúen los citados servicios.

Las siempre aludidas jornadas sustitutivas tendrán carácter obligatorio para los empleados que deban efectuar servicios.

Lo establecido en el presente artículo no afecta al servicio de recogida domiciliaria reestructurado para trabajar en turnos rotativos los 365 días, toda vez que dicho servicio se efectuará todos los festivos que coincidan con días de trabajo de los ciclos de cada dotación, y el compromiso de trabajarlos y el trabajo efectivo de estos días tiene incluida su retribución expresa en el apartado a) del art. 16.

Además las jornadas sustitutivas de Sant Joan, Nochebuena y Noche Vieja en el supuesto de poderlas realizar este servicio por así permitirlo el Ayuntamiento se efectuarían sin compensación adicional alguna (por haber sido contemplada e incluida en el pacto económico del art 16 para este servicio la compensación regulada en el presente artículo para otros servicios nocturnos y que anteriormente también le afectaba por el art 26 del Convenio *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona* nº 126 de 27 de mayo de 1987.

También sin compensación adicional, el Servicio de Taller de las citadas fechas se realizará en horario de mañana.

Artículo 29. Descanso semanal.

Se establece como norma general, la fiesta semanal en domingo.

Sin embargo, reestructurado el servicio de recogida domiciliaria para que se efectúe este los 365 días al año y la diferente distribución de jornada que ello implica respecto a la semanal establece el régimen de descanso pactado consecuente con dicha distribución. En la actualidad los ciclos son de 6 días, trabajando 4 continuados y descansando 2 también continuados, con independencia de que unos u otros sean o no domingos.

Artículo 30. Vacaciones.

El personal con antigüedad mínima de un año en la empresa, disfrutará anualmente de vacaciones retribuidas, de una duración de treinta días naturales. La forma de distribución se efectuará por turnos rotativos, que variarán cada año.

Las vacaciones se disfrutarán en:

Domiciliaria: julio y agosto.
Limpieza viaria: julio y agosto.
Alcantarillado: julio y agosto.
Taller: julio y agosto.

Los distintos servicios, según lo regulado en el art. 26 sobre reducción de jornada que incrementan las vacaciones, tendrán los días de vacaciones que constan en el cuadro resumen del artículo 26 del presente convenio.

El acuerdo respecto al colectivo de limpieza viaria en dos meses deberá ratificarse para su realización efectiva cada año en la confección del calendario para analizar tal posibilidad.

El personal contratado que no lleve un año de antigüedad realizará las vacaciones que les corresponda en los meses de junio y septiembre.

El personal técnico y administrativo podrá optar entre disfrutar treinta días naturales o veintidós hábiles fraccionarios, atendiendo a las necesidades del Servicio.

Si por iniciativa de la empresa se modificara el período normal de disfrute de vacaciones a algún empleado, éste tendrá derecho a tres días suplementarios en el disfrute de las mismas.

CVE-Núm. de registre: 062015000930

Si la modificación del periodo normal fuera por iniciativa del empleado, deberá solicitarlo en la fecha de establecer el Calendario Anual de Vacaciones, y no tendrá derecho a tres días suplementarios.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las derivadas del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el articulo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los trabajadores, y que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

La partición del periodo vacacional de julio y agosto se podrá efectuar en dos partes al 50%, ambas fuera de los meses de julio, agosto y diciembre, y siempre sin incrementar los días naturales que correspondieran en el periodo normal.

También podrán fraccionarse en dos partes; una al 50% del periodo que correspondiera ese año al trabajador solicitante (julio o agosto) y el otro 50% en fechas fuera de julio, agosto y diciembre.

Para la regulación de este punto se establecen un máximo de 15 trabajadores de julio y 15 de agosto, trasladándose su concreción práctica a la confección de los calendarios anuales de vacaciones, y en función de las peticiones habidas y su incidencia sobre el servicio se podrá incrementar el límite de 15 trabajadores de julio más 15 de agosto.

El criterio para la elección será el de las fechas de solicitud de las cuales se entregará copia al Comité, en el momento de entrega a la empresa.

El salario a percibir durante el período de las vacaciones, será el correspondiente a los ingresos reales diarios que para cada categoría profesional se fijan en las tablas salariales anexas al presente Convenio Colectivo y todos los pluses que procedan, a excepción de las cantidades que figuran en conceptos de plus transporte, plus vertido y horas extras.

Artículo 31. Permisos retribuidos.

Todo el personal afecto al presente Convenio Colectivo disfrutará de las siguientes licencias, previa justificación:

- Por matrimonio: 20 días naturales.

- Por nacimiento de hijo: 4 días naturales, que se prorrogarán hasta 7 días si concurre enfermedad grave. A continuación de este permiso retribuido, el padre o el otro progenitor tendrán el derecho a la suspensión del contrato durante 13 días ininterrumpidos en las condiciones de realización y abono establecidos en la Ley Orgánica 3/07, de 22 de marzo.

- Por muerte o enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, hijo, padre o madre de uno u otro cónyuge: 4 días naturales. Si tuviera que realizarse autopsia, el permiso se incrementará 1 día.

- Por muerte o enfermedad grave u hospitalización de nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge y cónyuges de hermanos/as del trabajador/a: 3 días naturales. En estos casos el hecho causante no coincidirá con el supuesto si el trabajador ya ha comenzado su jornada laboral; comenzando en este caso el permiso al día siguiente.

- Por boda de hijos o hermanos: 1 día de licencia si es en la misma localidad y otros 3 días si es fuera de la misma provincia.

- Tanto la licencia por nacimiento como la de muerte o enfermedad grave u hospitalización, se ampliarán a dos días más, cuando el trabajador/a necesite efectuar un desplazamiento en Catalunya; si el desplazamiento es fuera de Catalunya; la prórroga será de tres días; si el desplazamiento es al extranjero la prorroga será de siete días.

- Las intervenciones quirúrgicas ambulatorias de los familiares (hijos, cónyuges y padres de uno u otro cónyuge), tendrán un día de licencia retribuida.

- En los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización, con reposo domiciliario de familiares hasta el 2 grado de consanguinidad o afinidad, habrá dos días de licencia retribuida (ver anexo VII).

- Por muerte o enfermedad grave de yerno o nuera: 2 días, y 2 días más si ello sucediera fuera de Cataluña.

- Por traslado del domicilio habitual: 1 día natural.

CVE-Núm. de registre: 062015000930

- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo.

- 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.

Los permisos retribuidos previstos en este artículo para familiares, se harán extensivos a las parejas de hecho debidamente acreditadas en los casos analógicamente referidos.

La forma de abono de estas licencias será con los siguientes conceptos:

- Salario base.
- Antigüedad.
- P. Actividad.
- P. Transporte.
- P. Sopladora (en su caso).
- P. Penoso, peligroso y tóxico (en su caso).
- P. recogida Domic. Reestructurado (en su caso).
- P. Nocturno (en su caso).

También, con la retribución de los permisos regulados en este artículo habrá un día por asuntos propios.

Las reglas para el disfrute de los días de asuntos propios serán para los servicios de limpieza viaria y recogida de R.S.U. la no coincidencia el mismo día del 8% del personal de cada uno de los dos colectivos calculado sobre la totalidad de la plantilla de cada uno de los colectivos; los servicios de alcantarillado y Taller se mantendrán en las mismas condiciones actuales.

La empresa facilitará los datos del porcentaje de personal al Comité de empresa.

El personal dispondrá de los permisos por exámenes previstos en el Estatuto de los trabajadores, para promoción y Formación Profesional y carné tipo C con el límite de dos convocatorias por asignatura.

Artículo 32. Permiso sin retribución.

La empresa concederá al personal que lo solicite con anticipación, previa justificación y en caso de inexcusable necesidad, permiso sin retribución.

Artículo 33. Excedencia.

La empresa concederá excedencia voluntaria, de acuerdo a lo previsto en el Estatuto de los trabajadores.

Mejoras Sociales.

Artículo 34. Fondo social.

El Fondo Social cuyo objetivo esencial es ayudar en casos especiales a las necesidades económicas que puedan plantearse al personal, será gestionado por el Comité de empresa.

El importe del mismo para el año 2015 será de 9.200 EUR; para el año 2016, 10.000 EUR y en el año 2017, 10.800 EUR y será administrado conjuntamente por la empresa y por el Comité de empresa.

Artículo 35. Ayuda escolaridad.

La empresa satisfará a los trabajadores/as que tengan hijos en edades comprendidas entre los 2 y 16 años, 13,40 EUR mensuales, por cada hijo de las citadas edades. Este artículo se vería afectado en su caso por lo dispuesto sobre revisión salarial en la Disposición Adicional Primera así como por los incrementos anuales porcentuales.

Artículo 36. Préstamos.

La empresa concederá préstamos individuales sin interés, previa justificación, por un máximo individual de 1.200 EUR al personal con antigüedad mínima de un año. El descuento se efectuará en cantidades fijas de 100 EUR mínimo.

CVE-Núm. de registre: 062015000930

Los préstamos deberán ser informados positivamente por el Comité de empresa, con anterioridad a su concesión.

La cuantía máxima como posibilidad de concesión global (cantidad prestada menos cantidad amortizada por devoluciones) aplicada por la empresa, se cifra en 12.000 EUR para el primer año, 13.000 EUR el segundo año y 14.000 EUR el último año de vigencia del convenio.

A los préstamos derivados del presente artículo le serán de aplicación las normativas vigentes en cada momento en materia de retribución en especie, tanto de Seguridad Social como de IRPF.

Artículo 37. Complemento salarial en casos de hospitalización o accidente laboral.

El personal que se encuentre en situación de IT a causa de accidente laboral u hospitalización por cualquier causa, percibirá un complemento salarial que sumado a la prestación de la Entidad Gestora de la Seguridad Social, le garantice los ingresos reales incluyendo salario base, antigüedad y pluses. A partir de los treinta días de convalecencia se requerirá la inspección del Servicio Médico de la empresa.

Este complemento se aplicará también a las bajas por intervenciones quirúrgicas de los empleados aunque no hubieran sido hospitalizados (intervenciones quirúrgicas denominadas ambulatorias).

Artículo 38. Complemento en bajas de IT.

Los dos primeros días del primer proceso anual de baja por IT derivada de enfermedad común, serán abonados por la empresa al 50% de la base de cotización.

Artículo 39. Maternidad.

Las trabajadoras que se encuentren en situación de baja por las circunstancias previstas por maternidad en la Ley 3/89 de 3 de marzo, que modifica el Estatuto de los trabajadores percibirán durante dicho tiempo el 100% del salario real.

Artículo 40. Premio de permanencia.

El personal que durante la vigencia de este Convenio Colectivo cumpla los 25 años o más de antigüedad, disfrutará de un premio consistente en siete días de descanso retribuido que efectuará fuera del período vacacional pactado en este Convenio Colectivo.

El disfrute del premio de permanencia del personal con categoría de conductor domiciliaria noche, se podrá llevar a cabo durante los períodos correspondientes a Semana Santa, Navidad y Vacaciones a razón de 3 trabajadores en cada uno de estos tres periodos, sin embargo los trabajadores que disfruten de este premio de permanencia durante el periodo vacacional, éstos no podrán coincidir más de uno por semana.

Artículo 41. Complemento jubilación.

Todo trabajador/a afecto al presente Convenio Colectivo que se jubile con edad superior a los 60 años, percibirá un premio por año de servicio, según la siguiente tabla:

Edad	2015	2016	2107
60	358,99	369,76	380,85
61	329,06	338,93	349,10
62	299,14	308,11	317,35
63	293,08	301,87	310,93
64	281,21	289,65	298,34

Artículo 42. Invalidez permanente total.

La tabla del artículo anterior se hará extensiva a los ceses que se produzcan en la empresa como consecuencia de la declaración por la Comisión de Evaluación de Incapacidades del INSS u Organismo Competente de Invalidez Permanente Total o Absoluta, siempre y cuando el empleado tenga entre 60 y 64 años o más, en el momento del cese por la declaración de la Invalidez Permanente Total o Absoluta.

CVE-Núm. de registre: 062015000930

Artículo 43. Indemnizaciones.

En caso de fallecimiento de algún trabajador/a afecto al presente Convenio Colectivo, la empresa abonará a sus herederos legítimos una indemnización a tanto alzado y por una sola vez.

Las indemnizaciones referidas a la muerte natural que se establecen para cada uno de los años de vigencia son los siguientes:

Año 2015: 6.500 EUR.
Año 2016: 7.000 EUR.
Año 2017: 7.500 EUR.

Las indemnizaciones referidas a la muerte por accidente laboral se establecen para cada uno de los años de vigencia son los siguientes:

Año 2015: 28.000 EUR.
Año 2016: 29.000 EUR.
Año 2017: 30.000 EUR.

Artículo 44. Promociones.

Los artículos 44, 52, 54 y 55 del convenio colectivo vigente durante los años 2012 a 2014, se sustituyen por el siguiente redactado de conformidad con el Acuerdo de la Comisión de Igualdad de 23 de julio de 2014.

Primero. Contratación temporal de personal para cubrir vacantes provisionales con reserva de puesto de trabajo.

Los objetivos marcados en el sistema que se acuerda son los siguientes: (I) que sea autorregulable, (II) que se rija por criterios objetivos, y (III) que introduzca elementos de discriminación positiva a favor de la trabajadora.

En base a lo expuesto, el sistema que se acuerda mantiene las dos listas segregadas por sexos, con el personal que actualmente integra la bolsa de contratación temporal. Se adjuntan las listas que corresponden a la bolsa de contratación (anexo I).

Con el propósito de no perjudicar expectativas del personal adscrito a la bolsa de contratación temporal referida en los antecedentes, se acuerda la vigencia de las listas actuales en todos sus aspectos, tanto la prelación como la composición de las mismas.

El orden de contratación será de forma alternativa, empezando por la lista de las mujeres. La primera contratación temporal para cubrir una vacante, será la de una mujer, la segunda, la de un hombre y así sucesivamente hasta finalizar la lista actual de mujeres. Finalizada la lista de mujeres, continuará la contratación de personal siguiendo la lista actual de hombres hasta su finalización.

Si en el momento del llamamiento para la suscribir el contrato temporal no estuviera disponible el candidato que le corresponda, será llamado el siguiente de su lista; es decir que si se ha contratado a una mujer la siguiente contratación será la de un hombre y así sucesivamente.

Si agotadas las listas, hubiera la necesidad de más candidatos para cubrir vacantes provisionales, como medida de acción positiva hacia el género femenino, se contratará personal en la proporción de 2 mujeres / 1 hombre, empezando por la contratación de mujeres.

Dadas las exigencias previstas en la normativa vigente en materia de jubilación Parcial (porcentaje de la base reguladora del relevista superior al 65% de la base del jubilado parcialmente) y debido a que no es posible la cobertura de este personal con personal fijo de plantilla, se propone como medida de discriminación positiva para favorecer la promoción temporal a trabajos de la categoría de Conductor, la contratación de mujeres con la categoría de conductor, que pertenezcan a la bolsa de contratación existente y reúnan los requisitos exigidos para esta categoría.

Segundo. Cobertura de vacantes o suplencias de superior categoría.

Se fijan los objetivos del sistema que a continuación se acuerda: (I) que sea autorregulable, (II) que se rija por criterios objetivos, (III) que introduzca elementos de discriminación positiva por razón de género, y (IV) que se excluya el criterio antigüedad.

CVE-Núm. de registre: 062015000930

El sistema que se acuerda se articulará mediante la elaboración de una lista única para cada Categoría y por Turnos (Mañana, Tarde y Noche), en los términos que a continuación se exponen:

1.1. Inicio y modo de acceso a suplencias de superior categoría.

- Durante el primer mes de vigencia del sistema, se tomarán como referencia las listas y el orden de prelación en las mismas que existe actualmente, en base a la medida tomada por la empresa en fecha 6 de mayo de 2013.

- El personal inscrito en las mismas deberá elegir el turno del servicio (mañana, tarde o noche) y los solicitantes de la categoría de conductor domiciliaria noche deberán optar entre el servicio de carga lateral o el de carga convencional.

- La prelación inicial del personal inscrito en las listas resultantes será la misma que la que existe en las actuales, no aceptándose nuevas solicitudes en ellas hasta el segundo mes.

- El sistema de cobertura de Vacantes Provisionales se autorregulará en base a la distribución de jornadas de manera equitativa, contabilizando mensualmente las jornadas de suplencia y reordenando la prelación del personal en las listas en orden inverso al número de jornadas de suplencia que haya efectuado en ese periodo.

- El cómputo de jornadas que realice el personal de cada periodo es acumulativo, con el fin de autorregular el reparto equitativo de las Vacantes Provisionales que se vayan produciendo en el tiempo, sin que ello suponga más beneficio para el personal que el hecho de adquirir experiencia en Vacantes Provisionales, salvo lo dispuesto para la cobertura de Vacantes Definitivas.

- Como medida de discriminación positiva a favor de la mujer, por su menor representatividad en todas las categorías, se aplicará un coeficiente reductor del 0,90 en la contabilización de jornadas de las trabajadoras.

1.2. Solicitudes nuevas y cambios de listas.

- Transcurrido un mes desde el inicio de este sistema de cobertura de vacantes provisionales, todo el personal podrá realizar su solicitud a la categoría y turno que considere conveniente, siempre y cuando previamente disponga de la capacitación requerida por la empresa en la categoría solicitada. Tal solicitud se llevará a cabo en un formato de formulario previamente acordado, pudiendo optar sólo a una categoría y turno en la solicitud.

- En el supuesto que en un servicio o turno no hubiera solicitantes, las necesidades del servicio se cubrirán de forma voluntaria por los solicitantes de esa misma categoría en otro turno, o por solicitantes de la categoría más cercana, siempre que dispongan de la formación y documentación apropiada para el puesto. A falta de personal voluntario, la empresa designará a la persona que deba efectuar la citada suplencia.

- Excepcionalmente, para la cobertura de vacantes provisionales, o suplencias del servicio de conductor de mercados noche, se ofrecerá su realización de forma voluntaria a los solicitantes de categorías más próximas, computando al 50% las jornadas realizadas a efectos de autorregulación en la lista en la que están inscritos. A falta de personal voluntario, la empresa designará a la persona que debe efectuar la citada suplencia.

- La realización por parte del trabajador de suplencias distintas a la que está inscrito es voluntaria, salvo necesidades del servicio en que será designado por la empresa, a falta de voluntarios. Estas jornadas se contabilizarán y se acumularán a efectos de la autorregulación, en la prelación de la lista en la que está inscrita la trabajadora o el trabajador.

- Efectuada una nueva solicitud o un cambio de la misma, pueden darse dos situaciones que se regulan de la siguiente forma:

a) Que el interesado, aún teniendo la capacitación requerida por la empresa en la categoría solicitada, precise formación para el puesto solicitado, en cuyo caso la empresa, en el plazo de un mes, deberá poner a disposición del interesado la formación necesaria para la prestación del servicio de que se trate. Transcurrido ese plazo, empezarán a computar las jornadas por suplencias en esa categoría y turno, a efectos de autorregular el reparto de las vacantes provisionales de esa solicitud y asignándole inicialmente las mismas jornadas teóricas que el personal que más acredite en esa lista solicitada.

b) Que el solicitante ya cuente con los conocimientos y formación necesarios para ese puesto. En este caso, el solicitante iniciará el mes próximo sus suplencias en esa categoría y turno, computándole las mismas jornadas teóricas que el personal que más acredite en esa lista solicitada.

CVE-Núm. de registre: 062015000930

- Los puestos de trabajo de las categorías de encargado de brigada domiciliaria, día o noche, serán designados por la empresa entre el personal de los colectivos en los que exista la necesidad de ocupar esta categoría.

1.3. Control y funcionamiento.

- El cómputo de jornadas prestadas efectivamente por el personal, a efectos de determinar la prelación en la lista correspondiente, se efectuará en el periodo comprendido entre el día 26 del mes de que se trate al día 25 del siguiente mes.

- A tal fin, la empresa pondrá a disposición de la Comisión, a partir del día 26 de cada mes, en soporte informático o en red, la información relativa al cómputo de jornadas efectivas realizadas por el personal en el citado periodo, que incluye las compensaciones derivadas de la aplicación del coeficiente reductor como medida de acción positiva a favor de la mujer. Efectuadas las comprobaciones correspondientes, se procederá a elaborar la lista de sustituciones que deban iniciarse a partir del día 1 del siguiente mes.

- En caso de imprevistos y cuadrantes en fines de semana en los que la empresa necesite cubrir una vacante con un trabajador que no es solicitante de esa lista, éste deberá disponer de la formación necesaria para realizar el servicio, computando las jornadas prestadas a efectos de la autorregulación en la prelación de su solicitud.

- Dado el carácter mensual de la autorregulación, para tener un control más preciso, se procederá, en la reunión semestral de seguimiento, a verificar el correcto funcionamiento del sistema, a valorar el cumplimiento de los objetivos y a subsanar cualquier posible incidencia en el sistema.

- En los supuestos que, en el periodo de llamamiento de un trabajador para realizar las suplencias de la lista a la que está inscrito, éste estuviera incapacitado o ausente, por motivo de permisos, licencias, vacaciones o cualquier otra circunstancia, de duración superior a 7 días, a su reincorporación entrará en la rotación del mes siguiente con el mínimo de jornadas teóricas de la lista a la que está inscrito. Todo ello sin perjuicio que, una vez reincorporado, y antes de poder entrar en la rotación del mes siguiente, existiera una vacante no cubierta, éste la pueda cubrir sin tener que esperar al siguiente mes.

Tercero. Cobertura de vacantes definitivas o promociones.

Los objetivos fijados en el sistema acordado son los siguientes: (I) que se rija por criterios objetivos, (II) que introduzca elementos de discriminación positiva por razón de género, y (III) que se excluya el criterio antigüedad, salvo en aquellos supuestos en los que se deba tener en cuenta para realizar un desempate entre trabajadores del mismo sexo.

El control y funcionamiento será el siguiente:

- El órgano que velará por el cumplimiento de los objetivos fijados, será Comisión de Categorías e Igualdad.

- Sólo podrá optar a la promoción de la categoría en la que exista vacante definitiva, el personal que esté inscrito en la correspondiente lista de cobertura de vacantes provisionales o suplencias de superior categoría. En este sentido, los requisitos necesarios que debe reunir el candidato en el momento de la convocatoria para optar a la promoción serán:

a) Que el optante haya realizado prácticas superiores a 90 jornadas efectivas en la categoría solicitada desde la implantación del nuevo sistema;

b) Que tenga un contrato indefinido y,

c) Que sea considerado previamente apto para el puesto de trabajo por parte del Servicio Médico de Prevención de Riesgos Laborales.

- La empresa, en plazo máximo de dos meses, junto con la Comisión de Categorías e Igualdad, elaborará una lista con los candidatos que reúnen los requisitos necesarios indicados anteriormente para optar a las categorías VACANTES DEFINITIVAS que existan en ese momento.

- Una vez elaborada la lista definitiva de candidatos que optan a las vacantes definitivas de categoría, la empresa junto con la Comisión de Categorías e Igualdad, procederá a asignar a cada candidato la puntuación que corresponda en función del siguiente criterio: valores y experiencia: por cada 90 jornadas adicionales de trabajo efectivo se asignará 1 punto o fracción. A estos efectos, el cómputo de las jornadas se iniciará con efectos 1 de octubre de 2014. El límite de puntos a asignar en base a este criterio será de 5.

CVE-Núm. de registre: 062015000930

- A tenor de las puntuaciones asignadas a los candidatos según el criterio expuesto anteriormente, se otorgará la categoría al trabajador/a que haya obtenido mayor puntuación. En caso de empate entre varios candidatos, tendrá preferencia, quién acredite mayor tiempo en el desempeño de las funciones propias de la categoría a la que promociona. Todas las solicitudes recibidas con anterioridad a fecha de este acuerdo se entenderán computables a fecha 6 de mayo de 2013. En caso de persistir el empate, y si este se produce entre personal masculino y femenino, promocionará el trabajador del sexo menos representado en la categoría a cubrir, como medida de acción positiva. Si el empate se produce entre trabajadores del mismo sexo se aplicará el criterio de antigüedad como desempate final.

- La empresa informará en los tablones de anuncios las vacantes definitivas que existan en las distintas categorías y la fecha prevista para cubrirlas.

- Para la cobertura de vacante definitiva de la categoría de encargado de brigada domiciliaria, día o noche, los puestos de trabajo de estas categorías serán designados por la empresa entre el personal de los colectivos en los que exista la necesidad de ocupar esta categoría.

Cuarto. Excepcionalidad.

Las medidas de acción positiva a favor de la mujer que se desarrollan en el presente acuerdo, atendiendo a la realidad de la plantilla en el centro de trabajo actualmente existente, se adaptarán en el futuro en función de la normalización de la integración de la mujer en el centro.

Quinto. Comisión de seguimiento.

Ambas partes acuerdan la creación de una Comisión de seguimiento que recibirá puntualmente información sobre la evolución del proceso, además de resolver cuantos problemas puntuales puedan surgir en su aplicación.

Se convocará reunión de la misma con carácter semestral, al objeto de verificar la adecuada aplicación de las medidas adoptadas en el cumplimiento de los objetivos y la corrección de eventuales incidencias.

La Comisión de seguimiento será paritaria y estará formada, por parte de la representación empresarial, por aquellos tres representantes de la empresa que se designen al efecto y, por la Parte Social, por otros tres miembros que serán elegidos por el Comité de empresa.

Para cualquier aclaración al contenido de este artículo y para su mejor interpretación, las partes se remitirán al texto íntegro del Acta de reunión de la Comisión de igualdad acordada el 23 de julio de 2014.

Artículo 45. Adaptación de personal de capacidad disminuida.

La empresa concederá preferencia a la ocupación de puestos de trabajo adecuados a aquel personal que como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional o común, resulte con capacidad física disminuida, calificada por la Comisión de evaluación de Incapacidades del INSS u organismo competente en los grados de incapacidad permanente parcial y total calificada para el trabajo, tenga el carácter provisional o definitivo.

Tendrán el salario base y la categoría que ostentaban anteriormente y los pluses del nuevo puesto de trabajo.

Cuando se produzca este supuesto, se reunirán la Comisión de vacantes junto con el Comité de salud y seguridad y el servicio de prevención de riesgos laborales, a efectos de determinar la existencia de un puesto vacante compatible y adecuado al trabajador afectado por la declaración de incapacidad.

Artículo 46. Reserva del puesto de trabajo.

La privación de libertad será una causa de suspensión del contrato de trabajo de acuerdo con lo establecido con el artículo 45 g) del Estatuto de los trabajadores. En los supuestos de sentencia condenatoria la empresa reservará el puesto de trabajo cuando la condena se refiera a hechos relacionados con actos reivindicativos convocados por los sindicatos.

Otras Disposiciones.

Artículo 47. Prendas de trabajo.

El uniforme de trabajo será obligatorio:

CVE-Núm. de registre: 062015000930

Verano: 1 de junio.
Pantalón de verano.
Camisa manga corta.
Gorra.
Calzado de verano.
Toalla.

Invierno: 1 de noviembre.
Pantalón de pana.
Camisa manga larga.
Gorra de pana.
Calzado de invierno.
Toalla.
Anorak.
Jersey y polar.

La empresa garantizará la correcta uniformidad de todos los trabajadores/as entregando ropa nueva y numerada y tendrá el stock necesario de ropa.

La ropa y el calzado en mal estado o deteriorado será repuesta por la empresa por prendas nuevas y numeradas.

La empresa no facilitará a los trabajadores prendas usadas por otros trabajadores.

La empresa diariamente dotará obligatoriamente la uniformidad establecida en las estaciones del año.

Si el Ayuntamiento cambia el diseño o color del uniforme, la empresa procederá a dar el uniforme obligatorio según cada estación del año.

Igualmente serán proporcionados por la empresa, guantes y otros elementos de seguridad y protección, así como la provisión de reflectantes necesarios, de acuerdo con los EPI's requeridos en cada puesto de trabajo.

La empresa tiene la obligación de lavar la ropa del uniforme de trabajo de los trabajadores/as para su utilización en buen estado de uso.

Artículo 48. Reconocimiento médico.

Todo el personal afecto al presente Convenio Colectivo será sometido a una revisión médica anual. Los pormenores de esta revisión se tratarán a nivel de la Comisión de Prevención y Salud Laboral.

El personal que presta sus servicios en el alcantarillado, será sometido a una revisión médica semestral.

El reconocimiento médico se efectuará en el 2 semestre del año en el horario más amplio posible para procurar que el máximo de personal lo efectúe en horario laboral.

El informe médico se entregará en caso de solicitud de otro facultativo, por indicación del interesado.

Artículo 49. Multas de tráfico.

La empresa abonará las multas de tráfico que no se deban a imprudencias, incumplimiento del Código de Circulación y normas internas, del personal que conduzca vehículos de la misma.

Artículo 50. Retirada del permiso de conducir.

En el supuesto de retirada del carné de conducir, por motivo laboral, la empresa se compromete a respetar durante un año y medio el salario y categoría del afectado, acoplándole a otro puesto de trabajo.

Si por el contrario, el permiso de conducir le fuera retirado conduciendo cualquier vehículo incluyendo el propio, la empresa le garantiza otro puesto de trabajo, percibiendo el salario correspondiente a su categoría durante un año la primera vez que le sea retirado el carné, y con posterioridad el del nuevo puesto de trabajo, hasta que recupere el permiso de conducir, en el momento del cual recuperará la categoría de conductor y las percepciones salariales

CVE-Núm. de registre: 062015000930

correspondientes, reintegrándose a su anterior puesto de trabajo. Esto siempre que la conducción motivadora de la retirada no sea efectuando trabajos por cuenta propia o ajena.

Artículo 51. Cambios de servicio.

Cuando por necesidades de la empresa en relación con la organización del trabajo, los empleados fueran cambiados total o parcialmente de servicio percibirán los pluses en la cuantía y condiciones existentes para el Servicio realmente efectuado, abonándose en un concepto denominado "diferencias de servicio" y en proporción al tiempo trabajado, la diferencia de los pluses específicos entre uno y otro puesto.

Artículo 52. Suplencias por vacaciones.

El personal adscrito al servicio de limpieza viaria, tendrá prioridad para efectuar suplencias en los puestos de trabajo del servicio de recogida domiciliaria en el período de vacaciones del personal con la misma categoría adscrito a dicho servicio, de acuerdo con las siguientes condiciones:

a) Que lo solicite voluntariamente antes de la fecha que se determine.

b) Que acepte la realización de las vacaciones fuera de su período normal establecido en el presente convenio.

c) La empresa atenderá las solicitudes voluntarias, siempre que considere positiva su adaptación a las condiciones del puesto a suplir y lo permita la organización del trabajo.

d) El cambio de puesto, que implican estas suplencias tendrá la consideración de voluntario con carácter temporal por el tiempo de las suplencias, no afecta a la categoría reintegrándose a su anterior puesto en las condiciones de este al finalizar las mismas.

Artículo 53. Jubilación a tiempo parcial.

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.

El trabajador/a jubilado parcial, cuando a los 65 años se jubile definitivamente, percibirá el premio de jubilación en la cuantía establecida en el escalado del artículo 40 para los 64 años o más.

El inicio de la jubilación parcial está sometido como condición resolutoria y garantía de ambas partes firmantes a la concesión de la jubilación.

La prestación efectiva de los servicios del personal que se acoja a la jubilación parcial se realizará en el periodo de vacaciones (julio y agosto), a excepción de pacto entre trabajador/a y empresa, del cual tendrá conocimiento el Comité de empresa.

Artículo 54. Contratos a tiempo parcial.

La empresa durante la vigencia del presente Convenio (años 2015/17), se compromete a no suscribir contratos a tiempo parcial inferiores a 12 horas/semana excepción hecha que se apliquen a evitar horas extras.

También se compromete durante los años 2015 a 2017 a la no utilización de empresas de trabajo temporal.

La prórroga del presente compromiso para años posteriores necesitará la ratificación expresa en Convenio de ambas partes, extinguiéndose a esa fecha en caso contrario.

Artículo 55. Clasificación profesional.

El sistema de clasificación profesional del presente convenio se estructura por Grupos Profesionales, de acuerdo con los criterios, funciones y grupos profesionales establecidos en los artículos 20, 21 y 22 del actual convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, según tabla de equivalencia adjunta.

CVE-Núm. de registre: 062015000930

A tal efecto, se establece una tabla de equivalencia de las actuales categorías profesionales con las funciones y/o especialidades profesionales asignadas a los trabajadores incluidas en el grupo profesional que corresponda.

Grupo A) Técnicos.

Ingeniero	A.1
Ayudante Ingeniero	A.2
Oficial Organización	A.3
Aux. Técnico	A.4

Grupo B) Mandos Intermedios.

Encargado General	B.1
Subencargado General	B.2
Capataz viaria	B.4
Capataz Alcantarillado	B.4
Capataz domiciliaria Día	B.4
Capataz domiciliaria Noche	B.4a
Maestro Taller	B.5

Grupo C) Administrativos	
Jefe 1ª A.	C.1
Jefe 2ª A.	C.2
Oficial 1ª	C.3
Oficial 2ª	C.4
Aux.	C.5

Grupo D) Operarios.

Conductor domiciliaria Día Convencional	D.1a
Conductor domiciliaria Día Lateral	D.1b
Conductor domiciliaria Noche Convencional	D.1c
Conductor domiciliaria Noche Lateral	D.1d
Conductor viaria Día	D.1e
Conductor viaria Noche	D.1f
Conductor Maquinista Alcantarillado	D.1g
Encargado De Brigada domiciliaria Día	D.2a
Encargado De Brigada domiciliaria Noche	D.2b
Encargado Pelotón Alcantarillado	D.2c
Operario Cond. Dom. Día	D.3a
Operario Conductor viaria	D.3b
Operario Conductor viaria Papeleras	D.3c
Operario Conductor viaria Grafitis	D.3d
Operario Cond. Dom. Noche	D.3e
Operario Deixalleria	D.3f
Operario Mantenimiento	D.3g
Peón especialista viaria Noche	D.3h
Peón especialista viaria Día	D.3i
Peón especialista Alcantarillado	D.3j
Peón domiciliaria Noche	D.4a
Peón domiciliaria Día	D.4b
Peón viaria Día	D.4c
Peón viaria Día 7/2	D.4d
Peón viaria Día Papeleras	D.4e
Peón viaria Día Grafitis	D.4f
Peón viaria Noche	D.4g
Peón Lavadero Día	D.4h
Peón Lavadero Noche	D.4i
Oficial 1ª Taller	D.5

CVE-Núm. de registre: 062015000930

Oficial 2ª Taller	D.6
Oficial 3ª Taller	D.7
Vigilante Día.	D.11a
Vigilante Noche.	D.11b

La movilidad funcional dentro del mismo grupo profesional para la realización de funciones y/o especialidades profesionales inferiores, entendiéndose como tales las que supongan, según el convenio colectivo en vigor, una menor retribución, lo será por el tiempo imprescindible para su atención y precisará informar previamente a los representantes legales de los trabajadores de las razones técnicas u organizativas.

En los supuestos de encomienda de funciones y/o especialidades profesionales inferiores, el trabajador mantendrá, en todo caso, su retribución de origen.

Temas Sindicales.

Artículo 56. Cuota sindical.

La empresa descontará de nómina la cuota sindical, previa solicitud individual y de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 57. Horas sindicales.

La empresa concederá, sobre las horas legalmente autorizadas, diez horas mensuales adicionales al Presidente y Secretario del Comité de empresa, para mejorar la gestión sindical.

Existirá la acumulación entre los miembros del Comité referida a periodos mensuales, con el requisito de ser conocida por la empresa con anterioridad al periodo mensual de que se trate hasta que se modifique el representante o representantes sujetos de acumulación.

Durante el periodo mensual de que se trate la acumulación solicitada será invariable, excepto si por baja o por cualquier otra causa se previera que el miembro del Comité designado como receptor de horas sindicales de otros miembros no pudiera utilizarlas siempre en el periodo mensual considerado.

Con la acumulación se procurará la utilización de horas sindicales en días completos con opción a cogerlas fraccionadas, como excepción.

Se buscará una fórmula que permita la sustitución con contrataciones en el dispositivo organizativo.

Artículo 58. Horas negociación convenio colectivo.

Como horas de negociación excluidas del crédito de negociación sindical, es decir, con cargo a la empresa, superando el mismo, se considerará una jornada completa cada día que haya sesión negociadora, y esto con independencia de la duración de la reunión, y de que el horario de esta coincida o no con horas de trabajo de los miembros de la Comisión Negociadora. Además, se considerarán 5 días más para el estudio y preparación de las reuniones.

Artículo 59. Pactos individuales.

Los trabajadores/as de nueva contratación o subrogados estarán adscritos a una de las categorías profesionales previstas en el Convenio percibiendo su salario y disfrutando los mismos derechos y deberes que el resto de personal de la misma categoría siempre que desempeñen la misma función.

Se reitera como compromiso para este convenio que estas disposiciones no podrán ser modificadas por pactos inferiores ni por contratos o pactos individuales y únicamente pueden ser derogados por otro Convenio. Ello con la excepción de aquellos acuerdos que se puedan alcanzar con los representantes de los trabajadores.

Artículo. 60. Igualdad entre hombres y mujeres.

De acuerdo con la Ley Orgánica 3/07 de 22 de marzo el principio de igualdad entre mujeres y hombres, inspirará la actuación empresarial y de todos los incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio.

CVE-Núm. de registre: 062015000930

El permiso de lactancia podrá acumularse en jornadas completas, en conformidad con lo establecido en el artículo 37.4 del Estatuto de los trabajadores.

Se incluye en el Anexo IV aspectos del Plan de Igualdad de la empresa adaptados a este centro de trabajo.

Artículo. 61. Tribunal Laboral de Cataluña.

Para la resolución de los conflictos laborales de índole colectiva o individual, que se pudieran producir, y específicamente por las discrepancias, sobre el presente convenio y restantes normas laborales, ambas partes se someten expresamente a los procedimientos de mediación y conciliación del Tribunal Laboral de Catalunya.

Artículo. 62. Despido improcedente.

En caso de despido que sea declarado improcedente, le corresponderá al trabajador/a la opción entre la indemnización o la readmisión, en el mismo puesto de trabajo.

Artículo. 63. 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 de los art. 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 se compromete y obliga a negociar y adoptar todas las medidas flexibilizadoras 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 art. 82.3 y 41.4 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 64. Acoso sexual en las relaciones de trabajo.

Todas las personas tiene derecho al respeto y a la debida consideración de su dignidad, siendo el acoso sexual en las relaciones laborales aquel comportamiento que puede conllevar la vulneración de los derechos fundamentales protegidos por el art. 10.1, 14 y, fundamentalmente, el art. 18.1 de la Constitución Española.

Se considerará constitutiva de acoso sexual cualquier conducta, proposición o requerimiento de naturaleza sexual que tenga lugar en el ámbito de la organización y dirección de una empresa, respecto de las que el sujeto activo sepa, o esté en condiciones de saber, que resultan indeseadas, irrazonables y ofensivas para quién las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

La mera atención sexual puede convertirse en acoso si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha dado muestras claras de rechazo, sea del tenor que fuere. Ello distingue el acoso sexual de las aproximaciones personales libremente aceptadas, basada por tanto, en el consentimiento mutuo.

En el marco de principios y valores éticos, la empresa manifiesta su preocupación y compromiso en prevenir, evitar, resolver y sancionar los supuestos de acoso sexual que puedan producirse, como requisito imprescindible para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato de todos sus trabajadores. En virtud de ello, la empresa se compromete a investigar todas las denuncias sobre acoso sexual que se tramiten de acuerdo al procedimiento existente y que se pone a disposición de todos los trabajadores, establecido con la finalidad de resolver los citados conflictos, garantizando el derecho a la intimidad y la confidencialidad de los temas tratados y de las personas que intervienen.

Todos los trabajadores tienen derecho a emplear y utilizar el procedimiento con garantías, de no ser objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio o desfavorable.

Las conductas constitutivas de acoso sexual serán consideradas como falta laboral dando lugar a la adopción de medidas disciplinarias según la gravedad de los hechos.

Cláusulas Adicionales.

Primera. Condiciones económicas de los tres años de vigencia 2015-2017.

Año 2015: Incremento del 0,5% en todos los conceptos salariales y revisión en lo que el IPC estatal del año 2015 exceda del 1%.

CVE-Núm. de registre: 062015000930

Año 2016: Incremento del 0,7% en todos los conceptos salariales. Si el 85% del IPC estatal del año 2016 es superior al 0,7%, se aplicará una revisión por la diferencia.

Año 2017: Incremento del 0,9% en todos los conceptos salariales. Si el 85% del IPC estatal del año 2017 es superior al 0,9%, se aplicará una revisión por la diferencia.

Sólo se realizará la revisión al alza.

Segunda. Transformación de contratos en indefinidos.

La cobertura con contratos indefinidos de las vacantes definitivas por bajas que regulaba la disposición adicional 2ª del Convenio Colectivo 2008-2011, prorrogada y suspendida en el convenio de 2012-2014, mantiene la suspensión en su aplicación durante la vigencia del presente convenio volviendo a cubrirse con contratos indefinidos las vacantes definitivas por bajas que se produzcan a partir del momento en que se hubieren amortizado los puestos sobrantes, que en la actualidad son 22, aunque no se haya llegado a la finalización de la vigencia del presente convenio.

Tercera. Adopción del género neutro del convenio.

En el texto del convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

Anexo I.

Definición de nuevas categorías, que se incluyen en las tablas salariales del anexo II, y descripción y organización de los servicios a cubrir con las mismas, todo ello en relación con la tecnificación de la actual adjudicación y la negociación del presente convenio colectivo.

Primero. Peón especialista.

De todos los empleados adscritos a los servicios de recogida domiciliaria o limpieza pública existentes en la empresa, esta categoría la ostentarán exclusivamente aquellos empleados que provistos del Carné (tipo B) estén asignados de forma habitual o permanente al puesto de barrido manual con vehículo auxiliar.

Como cuestiones esenciales respecto a la creación y condiciones de esta categoría, se ha pactado:

- Que sea fundamental en sus funciones definitorias a realizar, las normales del peón y complementarias o accesorias las de desplazar conduciendo el vehículo motocarro.

- Que la empresa pueda asignar puestos de peón a los empleados con esta categoría, sin que ello implique menoscabo profesional alguno, habiéndose incluso considerado tal posibilidad en la retribución y forma de pactar esta para la mencionada categoría.

- A todos los efectos incluidos los económicos que se detallan a continuación, se asimilará a esta categoría en la empresa el peón en funciones de conducción de la barredora tipo Piquersa.

Condiciones económicas.

Se incluye esta categoría en tablas a continuación del peón viaria con los conceptos y cuantías de su retribución.

Otras cuestiones relativas al Servicio de barrido con vehículo auxiliar, que define esta categoría.

Los empleados que por la cobertura de estos puestos en domingo o festivo, o por necesidades del servicio, y en suplencias o vacaciones fueran adscritos a los mismos de forma no permanente, no consolidarán la definida categoría.

Si por su categoría y puesto anterior perciben retribución inferior a la descrita de peón especialista motocarro, cobrarán como diferencias de servicio la cantidad correspondiente según tablas.

CVE-Núm. de registre: 062015000930

Segundo. Operario conductor 2ª.

Con la misma filosofía que inspira la definición de la categoría anterior, ostentarán la categoría de Operario-Conductor de 2ª aquellos empleados que provistos del carné tipo B adscritos permanentemente a los vehículos de los servicios, brigada manual de viales, brigada de acción inmediata y del equipo hidrolimpiador, teniendo en cuenta que en las funciones a realizar con la misma son esenciales las relativas a la categoría de peón con esfuerzo físico necesario en el cometido de los trabajos del servicio al que pertenece, idéntico incluso al de los otros peones de la dotación, siendo las funciones de conducir para desplazar el vehículo asignado (en la actualidad Nissan Trade), así como las de manejo y accionamiento de los mecanismos tendentes a la limpieza, que también ejercitará, complementarias a las anteriores.

Por lo expuesto, en el caso de que por necesidades del servicio la empresa asignara funciones de peón en otro puesto a los empleados con esta categoría no supondría tal circunstancia menoscabo profesional alguno, habiéndose incluso considerado tal posibilidad en la retribución y forma de pactar esta para la mencionada categoría en el presente Convenio.

Condiciones Económicas.

Se incluye esta categoría en tablas a continuación del encargado de brigada viaria con los conceptos y cuantías de su retribución.

La cobertura de estos puestos por necesidades del servicio, y en suplencias o vacaciones por otros empleados, no producirá la consolidación de la categoría, pero si por su categoría y puesto anterior, perciben retribución inferior a la arriba establecida, cobrarán como diferencias de Servicio la cantidad correspondiente según tablas.

Tercero. (Nueva categoría en alcantarillado) Peón especialista de alcantarillado.

La regulación de esta categoría en el presente convenio se efectúa de acuerdo con las siguientes condiciones:

1. Les fue reconocida a aquellos empleados con categoría de peón, que en 1990 en la fecha de firma del Convenio de aquel año estaban adscritos a alcantarillado.

2. Que tal reconocimiento no implicó ni implica repercusión económica comparativa con la retribución actual del peón de alcantarillado, por lo que se mantienen ambas categorías para dicho Servicio y con la misma retribución.

3. Tampoco implicará repercusión económica comparativa con la categoría de peón especialista, creada en el Convenio de 1990 en los Servicios de recogida y limpieza para aplicarla exclusivamente a los puestos concretos del (vehículo motocarro) respecto a los que se pactaron unas condiciones económicas concretas.

Cuarto. Referencia a grupos profesionales convenio del sector frente a los antiguos de la ordenanza derogada.

a) Las categorías de este Convenio estarán y se considerarán encuadradas en uno de los siguientes cuatro grupos profesionales:

Técnicos.
Mandos intermedios.
Administrativos.
Operarios.

b) La relación de dichas categorías, no implica que todas y cada una de ellas deban existir efectivamente, o por el contrario puedan existir otras no contempladas.

c) Definición de las categorías de conductor, peón y oficial 1ª taller por coincidir su denominación con las reguladas en el Convenio Sectorial.

Conductor.

En posesión del carné de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o maquina salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

CVE-Núm. de registre: 062015000930

Tiene a su cargo la conducción y manejo de maquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio. Se responsabilizara del entretenimiento y adecuada conservación de la maquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de las mismas.

Peón.

Trabajador/a encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

Oficial 1ª Taller.

Con mando sobre otros operarios o sin él posee los conocimientos del oficio y lo práctica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento.

Además el encargado de brigada de domiciliaria noche y el encargado de pelotón de alcantarillado, se asimilan a la categoría de jefe de equipo por su correspondiente funcional que a continuación se define:

Es el peón especializado que, además de realizar su propio cometido, dirige y se responsabiliza del trabajo del personal que integra su equipo. Puede sustituir al capataz en sus ausencias.

d) Definición de otras categorías.

Oficial de 1ª Jefe de Equipo.

Dentro del grupo de operarios, sin configurar una categoría especifica y diferenciada, el jefe de equipo es oficial de 1ª con el conocimiento y responsabilidad para sustituir al jefe de taller.

En relación con los horarios, y teniendo en cuenta la unicidad de la jefatura de la sección, está previsto y contemplado, que el horario del trabajador/a asignado a jefe de equipo tenga horario diferente al del jefe del taller, y durante su jornada será el encargado de:

- Organizar y controlar al personal de taller y lavadero.
- Asignación de funciones en las reparaciones/operaciones del taller.
- Mantendrá diálogo con los encargados de los servicios, sobre urgencia y problemática de las diversas necesidades.
- Reportará e informará de cualquier incidencia al jefe de taller como inmediato superior.
- Supervisará las órdenes de trabajo diarias controlando las reparaciones de las mismas.

Las funciones descritas, están relacionadas con carácter enunciativo no limitativo, por lo que deben entenderse también incluidas todas las necesarias para una mayor eficacia de la gestión del taller tanto profesional como de coordinación y responsabilidad en todas las facetas hacia el resto de trabajadores/as, pero siempre con dependencia directa del jefe de taller.

La denominación Jefe de Equipo en taller no tiene nada que ver con la misma denominación que residualmente y con remisión al convenio Sectorial se cita en el actual Convenio Colectivo relativo a otros servicios.

Sus condiciones económicas serán las del oficial de 1ª mas un plus funcional cuya cuantía podrá concretarse en negociación individualizada.

Oficial 2ª de Taller.

Operario que, con conocimientos teóricos práctico del oficio, sin llegar a la especialización y perfección exigida a los oficiales de primera, ejecutan los cometidos de su oficio, con la suficiente perfección y eficacia.

Oficial 3ª de Taller.

Operario que no alcanza aún los conocimientos teóricos-prácticos para realizar su cometido con la perfección y eficacia exigida a los oficiales de segunda.

Las condiciones económicas han sido incluidas y constan en las tablas salariales.

CVE-Núm. de registre: 062015000930

Definidas estas categorías, se regula el siguiente apartado de promoción en la sección:

a) Para el ascenso a la categoría inmediata superior respectiva de Oficial de 1ª y Oficial de 2ª se les efectuarán las correspondientes pruebas, con los criterios del punto siguiente, en el plazo de 1,5 y 2 años respectivamente, accediendo a las categorías referidas previa superación de las mismas.

b) Con los trabajadores/as de nueva incorporación, su promoción estará también siempre referida a los trabajos que realicen así como a su grado de pericia y destreza.

Se realizarán pruebas de ascenso para su valoración siendo los criterios:

- Trabajos asignados.
- Tiempos de realización.
- Valoración profesional en el criterio técnico de los superiores inmediatos al Jefe de Taller y de maquinaria.
- Pruebas teórico/ prácticas.

Auxiliar Técnico de Organización.

Dentro del grupo administrativo, el presente convenio prevé la realización de unas funciones nuevas hasta la fecha ubicadas en las oficinas y con una naturaleza técnico/administrativa.

Como funciones a realizar, enunciativamente referidas, se citan:

- La actualización de planos y realización en el ordenador con conocimiento de software y hardware.

- Gestionar los programas relacionados con la recogida selectiva.

- Aplicación del mini ATV.

- Operaciones básicas de gestión medio ambiental guiadas en dependencia funcional del Dpto. de Informática Central de la empresa.

Sus condiciones económicas han sido incluidas en las tablas salariales.

Oficial Administrativo 2ª.

Accederá a Oficial de 2ª el/la trabajador/a asignado a trabajos fundamentalmente de contratación y nómina y facturas, con referencia a la dependencia funcional administrativa de este centro con soporte y responsabilidad de las oficinas centrales.

Las cantidades que pueda estar cobrando ahora serán compensables y absorbibles hasta donde lleguen con respecto a la retribución fijada en tablas para la nueva categoría.

Operario de Mantenimiento.

Dentro del grupo de operarios, realizará las funciones propias del servicio en el centro de trabajo en todas sus dependencias, con las reparaciones necesarias para su buen uso, y tanto de las instalaciones como de otros elementos.

Sus condiciones económicas han sido incluidas en las tablas.

Operario Deixalleria.

Es el trabajador/a con tareas ambivalentes de esfuerzo físico cuando así lo requiera la ayuda a los usuarios u otros trabajos del propio servicio, junto con las de atención al público y mantenimiento de las instalaciones; también comprenden las funciones con carácter enunciativo, las toma de datos e introducción al ordenador, atención al cliente y gestión de residuos almacenados, o las similares que requiera el titular para el desarrollo del servicio.

En el actual dispositivo organizativo de los dos trabajadores/as asignados, uno de ellos tiene encomendada la coordinación y supervisión de las tareas de ambos en las instalaciones, siendo responsable de su adecuada prestación.

CVE-Núm. de registre: 062015000930

En la coincidencia horaria de ambos en el servicio, éste efectuará las funciones prevalentes de la categoría, debiendo dedicarse el 2 a los trabajos de adecentamiento y limpieza general y específica de las ubicaciones, contenedores y alrededores dejando expedito el acceso a los mismos.

Las condiciones salariales constan en tablas con referencia a la distinción explicada de funciones, que se consideran en el diferente Plus de Actividad.

Limpieza de pintadas.

Teniendo en cuenta la integración en la adjudicación de la empresa del servicio de limpieza de pintadas, los trabajadores/as subrogados de la empresa anterior adjudicataria pasarán a regular su relación laboral por el Convenio Colectivo de este centro en todas sus condiciones cambiando hasta su estructura salarial, que tendrá que adaptarse en su comparación a todos y cada uno de los conceptos que delimiten la retribución económica, y se incluyen en tablas. Las categorías que por su función se aplicarán a estos trabajadores/as, serán las de peón viaria y operario conductor viaria según proceda, las cuales se corresponden con los trabajos derivados del propio servicio.

Mantenimiento de papeleras.

- Operario conductor 2ª de mantenimiento de papeleras: es el trabajador/a que habitualmente asignado al servicio específico de mantenimiento de las papeleras de la ciudad, ha de conocer y desarrollar las funciones propias del mismo, que serán necesarias para la limpieza, cambio de las deterioradas, colocación de las de nueva instalación y la reparación sin soldaduras.

Necesitando la dotación de un vehículo para los desplazamientos, generalmente será el trabajador/a que conducirá el vehículo con el carné correspondiente.

- Auxiliar de mantenimiento de papeleras: conociendo también las funciones del servicio en la dotación asignada al mantenimiento, colocación y sustitución o reparación sin soldadura, ayudará en todos los trabajos en todo momento al operario de la dotación.

Las condiciones económicas de las dos nuevas categorías constarán en tablas salariales, sin que esto suponga el más mínimo coste sobre las percepciones actuales de los dos trabajadores/as asignados.

La organización del servicio de mantenimiento de papeleras no se verá afectada por la definición y creación de las dos categorías descritas, de tal forma que los trabajadores/as que ostenten las mismas podrán estar asignados –como hasta la fecha- a otros servicios con las mismas funciones anteriores en los días o periodos en los cuales la empresa no tenga que prestar el mantenimiento de las papeleras. La creación de esas categorías se producirá con efectos inmediatos a la firma del Convenio.

CVE-Núm. de registre: 062015000930

Anexo II.

Tablas Salariales 2015.

Incremento 0,50 %.

1,005.

Categoría		Cod. Grupo Profesional		S. Base	P. Pen.	P. Act.	P. Tran.	C. Pers.	P. Noct.	P. Vert	P. Res-A	P. Res-B	P.T.P.P.	T. Mes
				Sb Día*365/12	Sbd*20%*313/12	Pa*313/12	Pt*287/11		Sbd*25%*313/12	*25,364	He3*85/12	1.691,05	Sbd*30%*313/12	T. Mes
Capataz	Dom. D.	B.4		969,58	166,29	752,83	24,47	-	-	-	-	-	-	1.913,17
Cond.	Dom. D.	D.1 A		966,11	165,69	700,73	50,99	-	-	404,11	-	-	-	2.287,63
Enc. Brig.	Dom. D.	D.2 A		925,87	158,79	507,04	38,44	-	-	-	-	-	-	1.630,14
Peon	Dom. D.	D.4 B		915,26	156,97	454,17	54,41	-	-	-	-	-	-	1.580,81
Encarg.	Dom. N.	B.2	R	979,16	167,93	890,42	50,99	-	209,92	-	102,57	140,92	-	2.541,91
Capataz	Dom. N.	B.4 A	R	972,85	166,85	750,42	50,99	-	208,56	-	96,69	140,92	-	2.387,28
Cond.	Dom. N.	D.1 C	R	966,11	165,69	750,42	50,99	-	207,12	404,11	93,57	140,92	-	2.778,93
Enc. Brig.	Dom. N.	D.2 B	R	927,42	159,06	596,95	50,99	-	198,82	-	87,13	140,92	-	2.161,29
Peon	Dom. N.	D.4 A	R	914,82	156,90	530,80	50,99	-	196,12	-	83,30	140,92	-	2.073,85
Encarg.	Viaria D	B.1		974,82	167,19	822,29	16,00	-	-	-	-	-	-	1.980,30
Capataz	Viaria D.	B.4		968,51	166,11	648,63	16,00	-	-	-	-	-	-	1.799,25
Cond.	Viaria D.	D.1 E		966,53	165,77	686,45	54,41	-	-	-	-	-	-	1.873,16
Enc. Brig.	Viaria D.	D.2 D		928,03	159,16	370,44	16,00	-	-	-	-	-	-	1.473,63
Operario	Cond. 2ª	D.3 B		924,72	158,60	402,43	54,41	-	-	-	-	-	-	1.540,16
Operario	Papeleras	D.3 C		924,72	158,60	402,43	54,41	-	-	-	-	-	-	1.540,16
Operario	Grafitis	D.3 D		924,72	158,60	402,43	54,41	-	-	-	-	-	-	1.540,16
Peón	Viaria D.	D.4 C		918,42	157,52	359,60	54,41	-	-	-	-	-	-	1.489,95
Peón	Viaria D. 7/2	D.4 D		918,42	157,52	359,60	54,41	-	-	-	-	257,11	-	1.747,06
Peón	Papeleras	D.4 E		918,42	157,52	359,60	54,41	-	-	-	-	-	-	1.489,95
Peón	Grafitis	D.4 F		918,42	157,52	359,60	54,41	-	-	-	-	-	-	1.489,95
Pe. Esp.	Viaria D.	D.3 I		918,42	157,52	393,93	54,41	-	-	-	-	-	-	1.524,28
Pe. Esp.	Viaria N.	D.3 H		918,42	157,52	393,93	54,41	-	196,89	-	-	-	-	1.721,17
Cond.	Viaria N.	D.1 F		966,11	165,69	741,25	50,99	-	207,12	-	-	-	-	2.131,16
Operario Deixalleria		D.3 F		924,72	158,60	592,19	54,41	-		-	-	-	-	1.729,92
Operario Cond. Dom. Día		D.3 A		925,87	158,79	508,07	38,44	-	-	-	-	-	-	1.631,17
Operario Cond. Dom. Noche		D.3 E		914,82	156,90	543,25	50,99	-	196,12	-	83,30	140,92	-	2.086,30

Categoría		Cod. Grupo Profesional	S. Base	P.Pen.	P. Act.	P. Tran.	C. Pers.	P. Noct.	P. Vert	P. Res-A	P. Res-B	P.T.P.P.	T. Mes
			Sb Dia*365/12	Sbd*20%*313/12	Pa*313/12	Pt*287/11		Sbd*25%*313/12	*25,364	He3*85/12	1.691,05	Sbd*30%*313/12	T. Mes
Peón	Viaria N	D.4 G	918,42	157,52	359,60	54,41	-	196,89	-	-	-	-	1.686,84
Encarg.	Alcant.	B.3	974,45		625,10	12,93	-	-		-	-	250,69	1.863,17
Capataz	Alcant.	B.4	968,15		732,36	12,93	-	-		-	-	249,07	1.962,51
Cond.Ma.	Alcant.	D.1 G	966,11		808,80	50,99	-	-		-	-	248,54	2.074,44
Enc. Pel.	Alcant.	D.2 C	959,13		507,43	27,56	-	-		-	-	246,75	1.740,87

CVE-Núm. de registre: 062015000930

Categoría		Cod. Grupo Profesional	S. Base	P.Pen.	P. Act.	P. Tran.	C. Pers.	P. Noct.	P. Vert	P. Res-A	P. Res-B	P.T.P.P.	T. Mes
			Sb Dia*365/12	Sbd*20%*313/12	Pa*313/12	Pt*287/11		Sbd*25%*313/12	*25,364	He3*85/12	1.691,05	Sbd*30%*313/12	T. Mes
Pe. Esp.	Alcant.	D.3 J	916,90		397,08	42,17	-	-		-	-	235,88	1.592,03
Peón	Alcant.	D.3 J	915,07		397,08	27,56	-	-		-	-	235,41	1.575,12
Maestro	Taller	B.5	1.120,69	192,21	1.289,97	12,93	-	-		-	-	-	2.615,80
Oficial 1ª	Taller	D.5	959,98	164,64	869,93	50,99	-	-		-	-	-	2.045,54
Oficial 2ª	Taller	D.6	914,74	156,88	750,63	47,47	-	-		-	-	-	1.869,72
Oficial 3ª	Taller	D.7	914,74	156,88	560,24	47,47	-	-		-	-	-	1.679,33
Vigil.	Dia	D.11 A	917,32	157,33	272,44	45,58	-	-		-	-	-	1.392,67
Vigil.	Noche	D.11 B	917,06	157,28	302,51	69,03	-	196,60		-	-	-	1.642,48
Peón	Lavador	D.4 H	915,26		477,68	54,41	-	-	-	-	-	235,46	1.682,81
Ingeniero		A.1	1.521,58		865,64	-	-	-	-	-	-	-	2.387,22
Ayudante Ing.		A.2	1.265,28		903,93	-	-	-	-	-	-	-	2.169,21
Jefe 1ª A.	J.Secc.	C.1	1.260,98		821,57	-	-	-	-	-	-	-	2.082,55
Jefe 2ª A.		C.2	1.160,30		732,90	-	-	-	-	-	-	-	1.893,20
Oficial 1ª	Admon.	C.3	1.058,14		689,31	-	-	-	-	-	-	-	1.747,45
Oficial 2ª	Admon.	C.4	974,29		374,58	-	-	-	-	-	-	-	1.348,87
Oficial	Organiz.	A.3	1.047,76		666,48	-	-	-	-	-	-	-	1.714,24
Aux. Técnico	Adm.	A.4	951,99	163,27	559,91	54,41	-	-	-	-	-	-	1.729,58
Aux.	Adm.	C.5	910,90		272,51	-	90,67	-	-	-	-	-	1.274,08
Operario Mantenimiento		D.3 G	971,11	166,55	778,46	54,41	-	-	-	-	-	-	1.970,53

Categoría		Cod. Grupo Profesional		Vacaciones	Pagas Ver./Nav.	Paga de Benefic.	P. Sepbre. (*)	Premio Vac. 10 D.	Total Anual	H.Ext. 1ª	H.Ext. 2ª	H. Ext. 3ª
Capataz	Dom. D.	B.4		1.888,70	1.310,02	1.310,02	1.240,06	637,72	28.741,41	10,92	11,47	13,65
Cond.	Dom. D.	D.1 A		1.832,53	1.282,16	1.282,16	1.240,06	762,54	32.845,54	10,51	10,97	13,21
Enc. Brig.	Dom. D.	D.2 A		1.591,70	1.265,09	1.265,09	1.240,06	543,38	25.101,95	9,65	10,14	12,30
Peon	Dom. D.	D.4 B		1.526,40	1.251,13	1.251,13	1.240,06	526,94	24.435,70	9,21	9,78	11,76
Encarg.	Dom. N.	B.2	R	2.490,92	1.551,15	1.341,23	1.240,06	766,14	36.901,66	11,71	12,30	14,48
Capataz	Dom. N.	B.4 A	R	2.336,29	1.518,58	1.310,02	1.240,06	716,56	34.900,17	10,92	11,47	13,65
Cond.	Dom. N.	D.1 C	R	2.323,83	1.489,28	1.282,16	1.240,06	848,15	39.240,99	10,51	10,97	13,21
Enc. Brig.	Dom. N.	D.2 B	R	2.110,30	1.463,91	1.265,09	1.240,06	644,41	31.961,87	9,65	10,14	12,30
Peon	Dom. N.	D.4 A	R	2.022,86	1.447,25	1.251,13	1.240,06	616,54	30.837,44	9,21	9,78	11,76
Encarg.	Viaria D	B.1		1.964,30	1.341,23	1.341,23	1.240,06	660,10	29.671,45	11,71	12,30	14,48
Capataz	Viaria D.	B.4		1.783,25	1.310,02	1.310,02	1.240,06	599,75	27.344,87	10,26	10,89	12,94
Cond.	Viaria D.	D.1 E		1.818,75	1.282,16	1.282,16	1.240,06	624,39	28.134,44	10,26	10,81	12,94
Enc. Brig.	Viaria D.	D.2 D		1.457,63	1.270,32	1.270,32	1.240,06	491,21	23.209,79	9,11	9,64	11,74
Operario	Cond. 2ª	D.3 B		1.485,75	1.256,29	1.256,29	1.240,06	513,39	23.949,83	8,80	9,21	11,32
Operario	Papeleras	D.3 C		1.485,75	1.256,29	1.256,29	1.240,06	513,39	23.949,83	8,80	9,21	11,32
Operario	Grafitis	D.3 D		1.485,75	1.256,29	1.256,29	1.240,06	513,39	23.949,83	8,80	9,21	11,32
Peón	Viaria D.	D.4 C		1.435,54	1.256,29	1.256,29	1.240,06	496,65	23.330,57	8,80	9,21	11,32
Peón	Viaria D. 7/2	D.4 D		1.692,65	1.256,29	1.256,29	1.240,06	496,65	26.415,89	8,80	9,21	11,32
Peón	Papeleras	D.4 E		1.435,54	1.256,29	1.256,29	1.240,06	496,65	23.330,57	8,80	9,21	11,32
Peón	Grafitis	D.4 F		1.435,54	1.256,29	1.256,29	1.240,06	496,65	23.330,57	8,80	9,21	11,32
Pe. Esp.	Viaria D.	D.3 I		1.469,87	1.256,29	1.256,29	1.240,06	508,09	23.753,97	8,80	9,21	11,32
Pe. Esp.	Viaria N.	D.3 H		1.666,76	1.453,18	1.256,29	1.240,06	573,72	26.576,06	8,80	9,21	11,32
Cond.	Viaria N.	D.1 F		2.080,17	1.489,28	1.282,16	1.240,06	710,39	31.734,10	10,26	10,81	12,94

CVE-Núm. de registre: 062015000930

Categoría	Cod. Grupo Profesional	Vacaciones	Pagas Ver./Nav.	Paga de Benefic.	P. Sepbre. (*)	Premio Vac. 10 D.	Total Anual	H.Ext. 1ª	H.Ext. 2ª	H. Ext. 3ª
Operario Deixalleria	D.3 F	1.675,51	1.256,43	1.256,43	1.240,06	576,64	26.290,62	8,80	9,21	11,32
Operario Cond. Dom. Día	D.3 A	1.592,73	1.256,43	1.256,43	1.240,06	543,72	25.088,67	9,65	10,14	12,30
Operario Cond. Dom. Noche	D.3 E	2.035,31	1.462,27	1.266,15	1.240,06	620,69	31.036,05	9,21	9,79	11,76

Categoría		Cod. Grupo Profesional	Vacaciones	Pagas Ver./Nav.	Paga De Benefic.	P. Sepbre. (*)	Premio Vac. 10 D.	Total Anual	H.Ext. 1ª	H.Ext. 2ª	H.Ext. 3ª
Peón	Viaria N	D.4 G	1.632,43	1.448,02	1.251,13	1.240,06	562,28	26.137,18	8,76	9,20	11,23
Encarg.	Alcant.	B.3	1.850,24	1.341,23	1.341,23	1.240,06	621,06	28.229,92	18,89	18,89	23,31
Capataz	Alcant.	B.4	1.949,58	1.310,00	1.310,00	1.240,06	654,17	29.361,42	15,61	15,61	19,83
Cond.Ma.	Alcant.	D.1 G	2.023,45	1.282,16	1.282,16	1.240,06	691,48	30.620,31	14,03	14,03	17,97
Enc. Pel.	Alcant.	D.2 C	1.713,31	1.283,12	1.283,12	1.240,06	580,29	26.532,59	14,07	14,07	18,05
Pe. Esp.	Alcant.	D.3 J	1.549,86	1.256,29	1.256,29	1.240,06	530,68	24.601,80	12,25	12,25	15,92
Peón	Alcant.	D.3 J	1.547,56	1.256,29	1.256,29	1.240,06	525,04	24.407,85	12,25	12,25	15,92
Maestro	Taller	B.5	2.602,87	2.077,32	2.077,32	1.240,06	871,93	39.720,62	16,41	16,41	24,48
Oficial 1ª	Taller	D.5	1.994,55	1.605,48	1.605,48	1.240,06	681,85	31.233,84	12,70	12,70	20,87
Oficial 2ª	Taller	D.6	1.822,25	1.382,31	1.382,31	1.240,06	623,24	28.399,40	12,33	12,33	20,55
Oficial 3ª	Taller	D.7	1.631,86	1.313,82	1.313,82	1.240,06	559,78	25.845,79	12,05	12,05	20,26
Vigil.	Día	D.11 A	1.347,09	1.256,29	1.256,29	1.240,06	464,22	22.139,61	8,80	9,21	11,32
Vigil.	Noche	D.11 B	1.573,45	1.447,73	1.251,13	1.240,06	547,49	25.574,87	8,76	9,20	11,23
Peón	Lavador	D.4 H	1.628,40	1.251,26	1.251,26	1.240,06	560,94	25.694,09	10,26	10,81	12,94
Ingeniero		A.1	2.387,22	2.612,03	2.612,03	1.240,06	795,74	38.518,53	-	-	-
Ayudante Ing.		A.2	2.169,21	2.393,92	2.393,92	1.240,06	723,07	35.175,41	-	-	-
Jefe 1ª A.	J.Secc.	C.1	2.082,55	2.307,21	2.307,21	1.240,06	694,18	33.846,47	-	-	-
Jefe 2ª A.		C.2	1.893,20	1.974,48	1.974,48	1.240,06	631,07	30.512,97	-	-	-
Oficial 1ª	Admon.	C.3	1.747,45	1.974,48	1.974,48	1.240,06	582,48	28.715,38	13,19	17,24	21,37
Oficial 2ª	Admon.	C.4	1.348,87	1.414,56	1.414,56	1.240,06	449,62	22.119,80	10,14	13,08	15,71
Oficial	Organiz.	A.3	1.714,24	1.974,48	1.974,48	1.240,06	571,41	28.305,79	12,96	16,92	20,14
Aux. Técnico	Adm.	A.4	1.675,17	1.280,22	1.280,22	1.240,06	576,53	26.357,80	8,80	9,21	11,32
Aux.	Adm.	C.5	1.274,08	1.332,71	1.332,71	1.240,06	424,69	20.951,84	9,77	12,57	15,11
Operario Mantenimiento		D.3 G	1.916,12	1.785,61	1.785,61	1.240,06	656,84	30.845,68	13,40	13,40	21,38

CVE-Núm. de registre: 062015000930

Anexo III.

Control Plus de Actividad.

El personal afecto a los servicios de limpieza pública, riegos, recogida de basuras domiciliarias y otros residuos, limpieza de alcantarillado y taller, tendrá derecho a la percepción de dicho plus con las limitaciones que a continuación se indican:

Pérdida de un día de plus.

- Por no realizar los itinerarios fijados.
- Por la primera falta anual injustificada al trabajo. Además del importe del día no trabajado.

Pérdida de dos días de plus.

- Por descuidar el cuidado y limpieza de los vehículos, útiles y herramientas.
- Por no comunicar denuncias de circulación y accidentes de tráfico.
- Por dejar las demarcaciones o sectores habituales incompletos.

Pérdida de cuatro días de plus.

- Por las sucesivas faltas injustificadas de asistencia al trabajo. Además del importe del día no trabajado.

Estas penalizaciones son independientes de las sanciones en que pueda incurrir el trabajador/a, con arreglo a las disposiciones legales o reglamentarias.

Anexo IV.

Adaptación Plan de Igualdad de Empresa al Centro.

El presente Anexo contempla la adaptación al centro de trabajo de L'Hospitalet del Llobregat del Plan de Igualdad de la empresa, fundamentalmente en aquellos apartados que afectados por la igualdad están regulados convencionalmente, teniendo en cuenta además las características de la plantilla en su composición mayoritariamente masculina y la actual situación frente al empleo.

Los apartados de adaptación a considerar fundamentalmente son:

1. Acceso al empleo y la contratación.
2. Medidas en cuanto a la promoción e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
3. Formación y política salarial.
4. Comisión de seguimiento de las acciones del Plan de Igualdad.

Primero. Medidas en cuanto al acceso al empleo y la contratación.

Las normas de contratación de la empresa son indiscriminadas entre hombres y mujeres, y teniendo en cuenta la actual situación respecto al empleo, restrictivo por la reducción de servicios, la empresa y el Comité han arbitrado una fórmula por la que la contratación temporal, debida a encargos concretos del titular y por sustitución de vacaciones, se hará con trabajadores/as que hayan tenido con la empresa otros contratos anteriores, estableciéndose la preferencia en base a los días cotizados anteriormente en Fomento de Construcciones y Contratas, SA de una lista de 20 personas.

Dicha contratación será de naturaleza estrictamente temporal y para cuando por circunstancias excepcionales (vacaciones) estuvieran con contrato vigente todos los relacionados y sin cubrir todas las necesidades temporales, se ha establecido como medida positiva la contratación de mujeres en una relación 60/40 respecto a hombres.

Dicha lista constituye la denominada bolsa de trabajo; y se ha previsto que su Reglamento de funcionamiento pueda considerar la regulación de otra bolsa (lista paralela), que permita la regularización de posibles desajustes de paridad en la contratación de la empresa si se produjeran.

CVE-Núm. de registre: 062015000930

Segundo. Medidas en cuanto a promoción e igualdad de oportunidades.

Las normas de promoción están pactadas por la empresa y el Comité en un acuerdo en el Departament de Treball en fecha 14 de enero de 2002 también son indiscriminadas, y consisten en la confección de listas en las que los trabajadores/as solicitan las posibles categorías que se vayan produciendo; dichas listas son renovables cada seis meses y tanto trabajadores como trabajadoras pueden apuntarse para la ocupación de las vacantes que vayan quedando de acuerdo con los criterios establecidos (fecha de solicitud de la petición, aptitud, antigüedad en la empresa).

La adaptación y coordinación de las normas de igualdad en estos dos primeros apartados de contratación y promoción se efectuará sin perjuicio y respetando las normas actualmente existentes lista de contratación y lista de vacantes respecto a las mismas.

No obstante, teniendo en cuenta que ambos temas son administrados en la empresa por sendas comisiones de contratación y ascensos, dichas comisiones serán las encargadas de analizar y procurar las medidas tendentes a la corrección de los desequilibrios que por el respeto a las normas existentes en relación a su vez con la composición de la plantilla mayoritariamente masculina pudieran producirse.

De hecho, entre las fechas de Abril y junio (2011), y a través de dichas comisiones, se aplicaron y constan en actas medidas concretas de discriminación positiva mediante el compromiso de contratación de trabajadoras para situaciones determinadas (indefinidas de relevo y sustituciones del periodo de vacaciones).

Tercero. Medidas sobre la formación y política salarial.

En materia de formación todas las acciones estarán abiertas a todos/as los/as trabajadores/as independientemente de su sexo.

En materia de salarios, el convenio colectivo es y será de aplicación generalizada a toda la plantilla independientemente del sexo de todos y cada uno de los/as trabajadores/as.

Cuarto. Con objeto de realizar un seguimiento de estas normas de Igualdad en el centro de L'Hospitalet de Llobregat, se creará una Comisión constituida por seis miembros: tres nombrados por la Dirección de la empresa y tres por el Comité de empresa.

Son funciones de esta comisión, las siguientes:

Seguimiento de las actuaciones en los tres apartados citados de adaptación del Plan de Igualdad a este centro.

Proponer posibles ajustes o correcciones en los temas contemplados.

Analizar anualmente las conclusiones en los objetivos alcanzados en cada apartado, proponiendo las recomendaciones que consideren oportunas.

Anexo V.

Actualización del colectivo de trabajadores/as de viaria día que tienen que trabajar los domingos y festivos con nuevo correturnos.

El presente anexo sustituye el anexo VI del convenio (2004/07), que creó el dispositivo organizativo para trabajar en domingos y festivos en sistemas correturnos ciclos 6/2.

1. El calendario laboral será el de 7 días trabajados 2 de descanso, 7 días de trabajo 2 de descanso y 7 días de trabajo 3 de descanso que coincidirán en viernes, sábado, domingo por lo que cada mes trabajado se disfrutará un fin de semana de descanso. La distribución de jornada de este calendario requiere un sistema de correturnos según esquema que se adjunta de ciclos de trabajo.

2. Dicha distribución de jornada en relación con su duración anual considerada(1.579,5 horas) y el horario diario en el Anexo VI (6 horas 30 minutos), implica que para su regularización deban de reducirse en 8 días de trabajo al año. Estos 8 días se efectuaran en calendarios laborales para cada trabajador/a de 7 días laborales continuados a realizar fuera de vacaciones. El día restante incrementará el actual día de asuntos propios que tiene este colectivo que pasarán a dos.

CVE-Núm. de registre: 062015000930

3. Vacaciones de 30 días.

4. Los trabajadores/as de este colectivo de limpieza viaria en fines de semana, podrán pasar al colectivo de limpieza viaria 6/1 5/2, cuando quede en este último colectivo una vacante definitiva. A partir de la fecha de implantación se confeccionará una lista con las solicitudes que se presenten y el criterio de puntuación para acceder será el mismo que rige en la Comisión de Vacantes.

5. Los efectos del presente acuerdo para implantar el mismo organizativamente serán a partir del día primero de septiembre de 2007.Por compensación económica del acuerdo, la cuantía actual de Anexo VI, se incrementará en 75 EUR mes de septiembre a diciembre de 2007, que pasarán a 100 EUR mes a partir de enero de 2008 por lo que se cobraran en 12 mensualidades. En caso de que el Ayuntamiento o la empresa soliciten la modificación de condiciones de trabajo para el colectivo de viaria día de 6/1, 5/2 se negociará un calendario en el que se respetaran los dos fines de semana al mes como descansos.

Anexo VI.

Grados de consanguinidad y afinidad.

Primer grado: madre/padre; hijos.
Segundo grado: abuelos; hermanos, cónyuges de hermanos y hermanos del cónyuge; nietos.
Tercer grado: bisabuelos, tíos, sobrinos y biznietos.
Cuarto grado: primos hermanos.

Anexo VII.

Vigilancia en la salud.

Inserción de la resolución del Departament de Treball TRI/3451/2004 de 12 de noviembre (Cod. 79022159).

Annex de P.R.L. corresponent a la Resolució TRI/3451/2004, de 12 de novembre, referent a recomanacions en matèria de seguretat laboral.

1. Vigilància de la salut.

Els treballadors i treballadores, prèviament a la vigilància de la salut, han d'ésser informats dels seus objectius i dels seus continguts, i es requerirà el consentiment informat.

La vigilància de la salut s'adreçarà a tots aquells riscos específics, i els seus protocols contemplaran les orientacions de les autoritats sanitàries.

El Comitè de Seguretat i Salut i, si de cas, els delegats i les delegades de prevenció, se'ls informarà del resultat epidemiològic (col·lectiu), considerant (sempre que sigui possible) criteris de seccions, categories professionals, sexe i edat preservant, en tot cas, la confidencialitat de les dades de salut.

Quan, com a resultat de l'examen mèdic derivat de la vigilància de la salut per tal de valorar l'aptitud dels treballador/a per a l'execució de les tasques corresponents al lloc de treball, si la valoració és no apte pel seu treball habitual, es prioritzarà la intervenció sobre les condicions de treball, i, sinó es factible es valorarà la possibilitat de canvi de lloc de treball tot i respectant les regles i els criteris dels supòsits de mobilitat funcional.

2. Accidents de treball de trànsit.

L'avaluació de riscos i la planificació de la prevenció, en funció de l'activitat desenvolupada, contempla els riscos relacionats amb els accidents laborals de trànsit dins la jornada laboral.

Els accidents laborals de trànsit dins la jornada s'han d'investigar considerant les condicions de treball i, si s'escau, les condicions dels vehicles d'empresa, per tal d'identificar les condicions que provoquen els esmentats accidents i establir mesures d'intervenció.

Alhora s'incidirà en la diligència professional dels conductors, estant totalment prohibit ingerir begudes alcohòliques, consum de drogues o d'altres substàncies que puguin alterar el comportament del conductor en el decurs de la seva activitat laboral i/o dins de la seva jornada de treball, i fumar.

CVE-Núm. de registre: 062015000930

- Prevenció de riscos sobre la reproducció.

L'avaluació de riscos i la planificació de la prevenció (inclosa la informació i formació als treballadors i treballadores), ha de preveure els riscos que pugin afectar a la reproducció.

La prevenció en la empresa ha d'evitar l'exposició de les treballadores embarassades i en període de lactància als riscos considerats en els annexes I i II de la Directiva 92/85/CEE, fent especial esment a l'exposició a substàncies químiques mutàgenes, teratògenes i cancerígenes, així com aquelles substància que produeixin alteracions endocrines i les radiacions ionitzants, aplicant la filosofia del principi de precaució.

Si l'avaluació dels riscos posa de manifest l'existència d'un risc per a la seguretat o la salut de la dona embarassada, o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància de les treballadores s'adoptaran les mesures necessàries per evitar l'exposició a aquest risc, mitjançant adaptació de les condicions de treball o del temps de dedicació de la treballadora afectada. Aquestes mesures inclouran, quan calgui, la no realització de treball nocturn o de torns. El canvi de lloc de treball per motius de salut durant el temps de l'embaràs i lactància, es portarà a terme respectant el salari del lloc habitual.

Si no és possible d'adaptació de les condicions del lloc de treball, quan aquestes condicions pugui esdevenir un perjudici per a la salut de la treballadora o del nadó, segons certificat mèdic emès pels serveis oficials, la treballadora haurà de ser traslladada a un altra lloc de treball diferent, compatible amb el seu estat, fins que pugui reincorporar-se a l'anterior.

Barcelona, 7 de juliol de 2015
El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès

CVE-Núm. de registre: 062015000930