

Dilluns, 16 de novembre de 2015

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 21 d'octubre de 2015, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Servicios Especiales de Limpieza, SA, (serveis de neteja d'edificis i dependències municipals del Prat de Llobregat) per als anys 2015-2017 (codi de conveni núm. 08015831012009)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Servicios Especiales de Limpieza, SA, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 9 de juny de 2015, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, 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 l'empresa Servicios Especiales de Limpieza, SA, (serveis de neteja d'edificis i dependències municipals del Prat de Llobregat) per als anys 2015-2017 (codi de conveni núm. 08015831012009) 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 formado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA DE SERVICIOS ESPECIALES DE LIMPIEZA SA, (SERVICIOS DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y DEPENDENCIAS MUNICIPALES DEL PRAT DE LLOBREGAT.)

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito de aplicación

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal de la empresa Servicios Especiales de Limpieza SA (SELSA), que presta sus servicios en la concesión de limpieza de edificios y dependencias municipales en El Prat de Llobregat.

Artículo 2. Vigencia

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día de su firma, excepto los económicos que se retrotraerán al día 1 de enero de 2015.

Artículo 3. Duración

La duración del presente Convenio será de 3 años, por lo que tendrá su vencimiento el día 31 de diciembre del año 2017.

Artículo 4. Prórroga

El presente Convenio se entenderá prorrogado 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.

Ultra actividad.

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.

Dilluns, 16 de novembre de 2015

Artículo 5. Vinculación a la totalidad

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

Artículo 6. Absorción y compensación

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

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 cuando consideradas globalmente las nuevas retribuciones en computo anual superen las aquí pactadas. En caso contrario serán compensadas o absorbidas por estas últimas, manteniéndose el presente convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones en que queden pactadas.

Artículo 7. Comisión Paritaria

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

Dicha comisión estará formada por tres representantes de la empresa y por tres representantes de los trabajadores.

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

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

1. Las funciones de la Comisión Paritaria son:

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

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

3. Reglamento de funcionamiento:

- a) La Comisión Paritaria se reunirá, cuando le sea requerida su intervención en un plazo de 10 días, y será convocada por cualquiera de las organizaciones firmantes, bastando para ello una comunicación escrita en la que se expresarán los puntos en el orden del día, así como la fecha propuesta.
- b) Con carácter extraordinario y de urgencia se reunirá para los supuestos de intervención previa a la formalización de un conflicto colectivo cuando se trate de la aplicación o interpretación del Convenio Colectivo, la resolución de las discrepancias surgidas durante los periodos de consultas a los que hacen referencia los artículos 41.6 y 82.3 del E.T. y cuando así o acuerden las partes.

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

Dilluns, 16 de novembre de 2015

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

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

Artículo 8. Legislación Supletoria

En todo lo no previsto en el presente Convenio, el personal de limpieza de edificios y dependencias municipales tendrá como derecho supletorio el Convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de la comunidad autónoma de Cataluña y de forma expresa en lo referente a disciplina laboral y normas relativas a la subrogación prevista por los artículos 45 a 51, 65 y anexos 1 y 2 del mismo.

Tendrán igualmente como derecho supletorio el resto de disposiciones vigentes.

CAPITULO II JORNADA LABORAL

Artículo 9. Jornada laboral

Para el personal de edificios y dependencias municipales:

La jornada de trabajo en cómputo anual durante la vigencia del presente convenio será de 1.600 horas, equivalente a 35 horas en cómputo semanal que quedará distribuida de la forma siguiente:

Primero: personal fijo a 31 de diciembre de 2008:

A) Para el personal que trabaja de lunes a viernes, estará distribuida a razón de 8 horas por cada uno de los 200 días de trabajo efectivo que se asignan para éste personal.

B) Para el personal que trabaja de lunes a sábados, la jornada estará distribuida a razón de 6 horas y 40 minutos por cada uno de los 240 días de trabajo efectivo que se asignan para éste personal.

Segundo: personal de nueva contratación a partir del 1 de enero de 2009:

A) Para el personal que trabaja de lunes a viernes, la jornada de trabajo efectivo semanal será de 36 horas y 15 minutos y estará distribuida a razón de 7 horas Y 15 minutos por cada uno de los días de trabajo efectivo que se asignan para éste personal. En ningún caso éste personal superará la jornada máxima anual de 1600 horas, equivalente en cómputo semanal a 35 horas.

B) Para el personal que trabaja de lunes a sábados, la jornada de trabajo efectivo semanal será de 36 horas y 15 minutos y estará distribuida a razón de 6 horas y 2 minutos por cada uno de los días de trabajo efectivo que se asignan para éste personal. En ningún caso éste personal superará la jornada máxima anual de 1600 horas, equivalente en cómputo semanal a 35 horas.

El personal que realice una jornada de 5 o más horas de trabajo continuadas dispondrá de 30 minutos para el bocadillo que computarán como tiempo de trabajo efectivo.

Tercero: Para el personal de oficinas se estará a los acuerdos alcanzados con la empresa.

Se garantizará la jornada intensiva para el personal de oficinas en temporada de verano de 1/06 a 30/09, para compensar excesos de jornada que se produzcan durante el año por necesidades de la empresa.

Cuarto: El horario de prestación de los diferentes servicios queda supeditado a la autorización del Ayuntamiento de El Prat de Llobregat, e inicialmente se estará a lo establecido los acuerdos de fecha 23 de marzo de 2009 y acuerdos posteriores que los modifican.

Quinto: Disposiciones relativas a la compensación en días de descanso basados en la distribución de jornada:

A) para todo el personal señalado en los puntos primero y segundo de este artículo: Todo el personal podrá disfrutar como compensación o días de descanso basados en la distribución de jornada, de 5 días hábiles consecutivos de

Dilluns, 16 de novembre de 2015

vacaciones en Navidad, Reyes o Semana Santa, adaptándose su disfrute en tres turnos: uno en Navidad, otro en Reyes y un turno en Semana Santa; en función del descanso o vacaciones de los centros oficiales en los que preste sus servicios cada operario.

B) para el personal señalado en el apartado primero a de este artículo: El personal que presta sus servicios en los Colegios, disfrutará los días restantes de descanso por compensación por la reducción de jornada en el mes de julio.

C) para el personal señalado en el apartado primero b de este artículo: El personal que presta sus servicios en las Dependencias municipales y zonas deportivas, disfrutará los días restantes de descanso por compensación por la reducción de jornada en los meses de junio o de septiembre, meses que se asignarán en función del mes en que le correspondan las vacaciones reglamentarias.

D) Los trabajadores y trabajadoras que estén contratados durante un periodo superior a tres meses para cubrir las suplencias de personal o por cualquier otra causa realizarán los días de reducción de jornada en proporción a los días trabajados y distribución de jornada asignada, durante el citado periodo o bien percibirán la compensación económica, salvo el personal de edificios que no deba ser sustituido.

Sexto: calendario laboral: En el mes de diciembre de cada año se procederá a elaborar el calendario laboral del año siguiente correspondiente a todos los servicios. Una vez acordado el calendario laboral sólo podrá modificarse o estará sujeto a las posibles variaciones que pudieran producirse en los calendarios escolares.

Artículo 10. Descanso dominical y festivos

Personal de limpieza de edificios y dependencias municipales:

El personal adscrito a este servicio realizará su fiesta de descanso semanal en domingo. En el supuesto de que algún trabajador no pueda disfrutar su descanso dominical por necesidades de la empresa, se abonará la cantidad reflejada en las tablas anexas para jornada completa y se le concederá un día de descanso en la semana siguiente al domingo o fiesta trabajada.

En el supuesto de que la jornada laboral coincida sólo en parte con domingos o no sean completas, se percibirán las cantidades estipuladas anteriormente a prorrata del tiempo realmente trabajado en domingos o festivos.

Por tratarse de un servicio público de inexcusable realización, las festividades especiales fiestas locales, Feria del Gallo se realizará los servicios que disponga el Ayuntamiento.

La prestación de estos servicios en los días festivos se realizará con personal voluntario. En el supuesto, de que no haya suficientes voluntarios, se completarán los servicios con el resto del personal por turnos rotativos. Para el abono de éstos días se estará a lo dispuesto en los artículos correspondientes. Las partes se reunirán para determinar el personal que ha de realizar el servicio en el supuesto de que no haya suficiente personal voluntario.

Artículo 11. Permisos

Todo el personal afecto por el presente Convenio tendrá derecho a licencias de días naturales sin pérdida de retribución, en los casos y con la duración que a continuación se indica:

1. 15 Días por matrimonio del trabajador. Si la celebración del matrimonio del trabajador/a coincide con el disfrute de su periodo vacacional los 15 días de permiso empezarán a partir del último día de vacaciones.
2. Alumbramiento de esposa: 4 días si se produce dentro de la provincia de residencia y 8 días si se produce fuera.
3. Muerte, enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge, ascendientes o descendiente hasta 2 grado de consanguinidad o afinidad, 4 días si se produce en la provincia y 8 días si se produce fuera.

En aquéllos supuestos en que la intervención quirúrgica sea leve, el permiso será de un día y su disfrute se limitará a familiares de 1 grado.

4. Un día por traslado del domicilio habitual.

Dilluns, 16 de novembre de 2015

5. En caso de hospitalización por un día o fracción se concederá un día de permiso, por dos días de hospitalización dos días de permiso y por tres días o más de hospitalización el permiso será de cuatro días. Los permisos por hospitalización serán exclusivamente de aplicación a familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad.

6. Por matrimonios de padres, hijos o hermanos: 1 día para Barcelona y provincia y 2 días más si tiene lugar fuera de ella. El día o los días de permiso han de coincidir con el de la celebración del matrimonio, el anterior ó el posterior. El trabajador que solicite dicho permiso deberá acreditar documentalmente dicha circunstancia.

7. Cuando el trabajador necesite acudir a su médico de cabecera la empresa le concederá un permiso de dos horas, siempre que el trabajador se comprometa a realizar el trabajo que habitualmente tenga asignado.

8. Para concurrir a exámenes el permiso será por el tiempo indispensable.

9. Por cumplimiento de deberes públicos, ordenados por la autoridad competente o impuesto por disposiciones vigentes, el permiso se concederá por el tiempo indispensable.

10. En todos los demás supuestos se estará a lo establecido en el Estatuto de los trabajadores.

11. Las parejas de hecho tendrán el mismo tratamiento a efectos de licencias que un matrimonio convencional. A efectos de aplicación de los citados permisos, se entenderá como pareja de hecho, aquella que está conviviendo de hecho, y que figuren empadronados en el mismo domicilio e inscritas como pareja en el Registro Municipal del domicilio o en su defecto de la Generalitat o Registro Público Oficial para estas situaciones. La empresa podrá solicitar, en cualquier caso y con carácter previo a la concesión del permiso, un certificado del registro correspondiente.

A efectos de evitar un posible abuso de derecho sobre la presente materia, necesariamente, para la obtención del permiso, deberá existir simultaneidad en el acontecimiento o causa de la solicitud con la presentación del certificado y su efectivo disfrute, por lo que no se atenderá la solicitud del permiso en caso de que, entre la fecha de la obtención del certificado y la petición a la empresa de los días de disfrute, medien mas de quince días naturales.

En el supuesto de que un trabajador o trabajadora hubiera hecho uso de los días de permiso retribuidos atendiendo a los criterios anteriormente indicados y posteriormente se produjera una nueva condición o estado (matrimonio civil, eclesiástico, etc.) con la misma pareja, dicha situación no dará derecho al disfrute de un nuevo permiso retribuido por la misma naturaleza.

12. El permiso por guarda legal previsto en el artículo 37.5 del Estatuto de los trabajadores se amplía la edad del menor de 12 a 14 años.

Artículo 12. Permisos sin retribución

La empresa concederá al personal que lo solicite con antelación y previa justificación, permisos sin retribución alguna, siempre que no exceda de dos personas de cada servicio al mismo tiempo. En todo caso el número de días concedidos no podrá ser superior a 15 al año. Durante los citados permisos los trabajadores causarán baja en el código cotización cuenta empresa.

Artículo 13. Vacaciones

A) Todo el personal afecto al presente convenio disfrutará anualmente de vacaciones retribuidas, con una duración de 31 días naturales y de disfrute consecutivo.

B) Los turnos de vacaciones se adaptarán a los meses de julio y agosto. Con carácter general se acuerda que el primer turno finalice el día 31 de julio y el segundo turno comience el día 1 de agosto. Estos dos turnos serán rotativos y con una duración mínima de 31 días naturales para todo el personal afecto por este convenio.

C) Con carácter general las vacaciones se computaran desde el 1 de setiembre hasta el 31 de agosto. Aquellos trabajadores que no alcancen el año de antigüedad en la empresa disfrutarán los días de vacaciones en proporción al tiempo trabajado.

D) El personal de esta sección que desee disfrutar sus vacaciones fuera del período señalado en la letra B de este artículo, solo podrá hacerlo o bien en Semana Santa o/y en Navidad con el límite de días que hay de descanso escolar. Este personal podrá igualmente fraccionar el período de vacaciones con el límite de dos personas en el período de julio, agosto, una de 15 días y otra de 16 días, transcurriendo como mínimo entre ambos un período de 15 días.

Dilluns, 16 de novembre de 2015

E) El personal que presta sus servicios en los colegios, disfrutará sus vacaciones en el mes de agosto, y los días de compensación por la reducción de jornada en el mes de julio.

F) El periodo vacacional comprende desde el día del inicio hasta el día anterior al que se reincorpora el productor a su puesto de trabajo, ambos incluidos.

G) En caso de que algún trabajador necesite cambiar las vacaciones la empresa se compromete a valorar la posibilidad de dicho cambio.

El cambio del periodo de vacaciones conlleva la aceptación por parte de los trabajadores que lo solicitan del turno, horario y puesto de trabajo para cada uno de ellos que lo desempeñe.

H) Retribución de las vacaciones.

El pago del periodo de vacaciones, será retribuido con el salario base del convenio y los pluses toxico-penoso, plus convenio, plus transporte y plus vestuario, más antigüedad a quien le corresponda.

Los trabajadores que no efectúen jornada completa o no lleven una anualidad prestando sus servicios para la empresa percibirán la retribución de vacaciones proporcionalmente a la jornada y tiempo realmente trabajado.

I) Competencias de la Comisión Mixta-Paritaria.

Será competencia de la Comisión Mixta Paritaria regulada por el art.7 del presente Convenio, la elaboración del cuadro de vacaciones con arreglo a los criterios y competencias enumeradas en los apartados anteriores del presente artículo.

Para la elaboración del cuadro de vacaciones y para la fijación de los días de inicio de los diferentes turnos, se reunirá la Comisión Mixta en el mes de diciembre de cada año.

J) Disfrute de vacaciones en situación de baja de accidente, maternidad y riesgo de embarazo:

Cuando el trabajador-a esté en situación de baja por accidente de trabajo, maternidad y Riesgo de embarazo, iniciará su periodo vacacional a partir del día siguiente de la alta médica. El mismo criterio se aplicará en los casos de baja por maternidad, hospitalización o intervención quirúrgica no relacionados con temas de estética o similares. En situaciones de maternidad y riesgo de embarazo, la trabajadora podrá disfrutar sus vacaciones en una fecha distinta a la prevista en el convenio, aunque la misma tenga lugar fuera del año natural al que este corresponda. Para el resto de supuestos se estará a lo establecido en el artículo 38.3 párrafo final del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 14. Festividad patronal

El personal de dependencias municipales disfrutará de su fiesta patronal de la siguiente manera:

- Personal de colegios, el día de la fiesta patronal de los colegios.
- Personal adscrito a otros centros, coincidirá con la fiesta patronal de estos centros.

CAPITULO III CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 15. Salario base

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

Artículo 16. Antigüedad

Se abonará a razón de trienios al 5% del salario base de cada nivel y categoría.

El importe de cada trienio comenzará a devengarse a partir del mes de enero del año en que se cumpla.

El complemento máximo por antigüedad aplicada al personal de cada sección estará limitado por el tope del 60% del salario base que corresponda a cada categoría profesional.

Dilluns, 16 de novembre de 2015

Artículo 17. Plus penoso, tóxico y peligroso

Los pluses penoso, tóxico y peligroso se devengarán según las tablas salariales anexas y únicamente a las categorías que lo tienen asignado, por los días naturales del mes.

Artículo 18. Plus de nocturnidad

Todos los trabajadores que realicen la jornada, entre las 22 y las 6 horas percibirán un plus de nocturnidad consistente en la cantidad que para cada categoría se indica en las tablas salariales anexas, y lo devengará por los días efectivamente trabajados en jornada nocturna.

Garantías personal noche.

Como consecuencia de las variaciones y modificaciones realizadas en el servicio de limpieza de dependencias de zonas polideportivas del turno de noche, la empresa ha tenido la necesidad de reorganizar la prestación de los citados servicios para adaptarlos a las nuevas exigencias contempladas en el Pliego de Condiciones.

Por tanto, ambas partes, partiendo de la buena fe negociadora, todo aquel personal afectado por los referidos cambios de puesto de trabajo y/o servicio percibirá el plus nocturno en las condiciones que se detallan a continuación:

Plus nocturno: El personal que ha pasado del servicio nocturno a día, dejará de percibir el referido plus nocturno, pasando a percibir en concepto de garantía personal plus nocturno un valor mensual bruto que quedará reconvertido en un plus de carácter personal y congelado.

En el supuesto de que por necesidades del servicio o exigencias del cliente, el trabajador o trabajadores afectados volviesen en el futuro a prestar servicios en el turno de noche, el citado complemento personal dejará de abonarse, volviendo el trabajador a percibir el importe del plus nocturno que en ese momento pudiera o pudiese corresponderle.

El trabajador vendrá obligado a realizar dicho cambio de horario, dejando de percibir automáticamente el plus personal congelado.

Artículo 19. Plus convenio

La cuantía del plus convenio por actividad nivel y categoría se especifica en las tablas salariales anexas. Se devengará por los días naturales del mes.

Artículo 20. Plus festivos

Para compensar el trabajo que el personal de limpieza de dependencias municipales ha de realizar en los domingos y festivos, se fija un plus de trabajo en domingos y festivos cuya cuantía es la que se especifica en las tablas salariales anexas. Cuantía que consta en tablas para una jornada completa de 8 horas y que se abonará en proporción a las horas realizadas o trabajadas en domingos o festivos.

Artículo 21. Gratificaciones extraordinarias de verano y navidad

Las gratificaciones de verano y navidad se abonarán de conformidad con lo establecido en las tablas salariales anexas, incrementadas en su caso con la antigüedad correspondiente, calculada sobre 30 días. La paga de verano se abonará como máximo el día 15 de junio y la paga de navidad como máximo el día 15 de diciembre.

Al personal de las diferentes secciones, en dichas gratificaciones no se le deducirá la parte proporcional de IT por enfermedad común, salvo que el trabajador supere los seis meses de baja. A partir de la tercera baja del año, sea cual sea la duración de las dos anteriores y a partir del séptimo mes de baja computadas en una o en dos bajas, se deducirá al trabajador la parte proporcional de IT correspondiente a los días de baja que supere lo anteriormente indicado.

La empresa podrá exigir si lo cree oportuno un reconocimiento médico a todo trabajador que este de baja de enfermedad a cargo de la misma. En caso de negativa por parte del trabajador, no se le aplicará lo indicado anteriormente.

Dilluns, 16 de novembre de 2015

Artículo 22. Participación en beneficios

La cuantía de la participación en beneficios para todo el personal afecto al presente Convenio, es la que se especifica para cada categoría en las tablas salariales anexas mas la antigüedad que a cada persona le corresponda.

La participación en beneficios se abonará prorrateándose durante los 12 meses del año.

Artículo 23. Paga de septiembre

Todo el personal afectado por el presente convenio percibirá en el mes de septiembre una paga extraordinaria cuya cuantía es la que se fija en las tablas salariales anexas.

La citada paga extraordinaria se devengará desde el día 1 de enero hasta el día 31 de diciembre de cada año y se abonará en proporción al tiempo trabajado.

En caso de que el trabajador cesara en la empresa entre el día 30 de septiembre y el día 31 de diciembre se deducirá de la liquidación el exceso de la paga que haya percibido.

Al personal se le aplicaran las deducciones que correspondan a 31 de diciembre o bien al momento de abonar la paga al año siguiente.

Artículo 24. Premio de asistencia

El personal de edificios y dependencias municipales que desde el día 1 de enero al 31 de diciembre no haya tenido más de 10 días de falta justificada al trabajo, se le abonará un premio de asistencia cuya cuantía para 2015 se especifica en las tablas salariales anexas. En los años 2016 y 2017 al premio de asistencia se le aplicará el incremento pactado para dichos años en las disposiciones adicionales.

No se Computarán las bajas de accidente ni los permisos retribuidos.

El premio de asistencia del personal de dependencias se abonará conjuntamente con la nómina del mes de enero del año siguiente al de su devengo.

Artículo 25. Plus vestuario

El plus vestuario del personal afectado por el presente Convenio es el que para cada actividad, nivel y categoría se especifica en las tablas salariales anexas.

Artículo 26. Plus transporte

El plus transporte del personal afectado por este Convenio será el que se especifica para cada actividad nivel y categoría en las tablas salariales anexas.

Artículo 27. Horas extraordinarias (HE)

Siendo las actividades comprendidas en el presente Convenio, unos servicios públicos esenciales para la comunidad que deben realizarse y terminarse inexcusablemente todos los días del año, los firmantes reconocen expresamente la necesidad de realizar las horas extraordinarias que estén motivadas por ausencias imprevistas, cambios de turno, trabajos ocasionales que se realicen como consecuencia de cualquier acto público, o manifestación que se celebre en la ciudad (ejemplo: Feria del Gallo; Fiesta Mayor; Festividades de Barrio, festivos y otras situaciones.

La realización de horas extraordinarias tendrá carácter voluntario, salvo en aquellas situaciones expresamente señaladas en el artículo 10 del presente Convenio. Para la realización de horas con personal voluntario se fijará un sistema de rotación en el que participarán los representantes de los trabajadores.

A efectos de abono de las horas extraordinarias, las mismas se clasificaran por servicios de la forma siguiente:

Dilluns, 16 de novembre de 2015

HE. Primeras:

Serán las horas extraordinarias que se realicen durante cualquier día de la semana en su turno habitual que no sea sábado, domingo o festivo.

HE. Segundas:

Serán las horas extraordinarias que se realicen durante cualquier día de la semana en horario nocturno, salvo los que lo tengan como turno habitual, o en sábados, domingos y festivos en horario diurno o en sábados, domingos y festivos para los que su horario habitual sea nocturno.

HE. Terceras:

Serán las horas extraordinarias que se realicen en sábados, domingos o festivos y en horario nocturno, y aquellas que se realicen en actuaciones y limpiezas de desahucios o desalojos de viviendas (Síndrome de Diógenes). A las horas realizadas en actuaciones y limpiezas de desahucios o desalojos de viviendas (Síndrome de Diógenes), se añadirán un complemento especial de 5 EUR por hora.

Sin perjuicio de lo indicado en los apartados anteriores, el trabajador tendrá preferencia para que las horas extraordinarias que realice se le compensen acumulándolas y disfrutando los días de descanso que proceda.

CAPITULO IV MEJORAS ASISTENCIALES

Artículo 28. Anticipos

Todo el personal afectado por el presente Convenio podrá solicitar un anticipo cada 15 días, que como máximo podrá ser del 50% de la retribución mensual. La empresa se compromete a entregarlos lo más pronto posible.

Los anticipos se solicitarán antes del día 7 de cada mes y se harán efectivos a la mayor brevedad posible.

Artículo 29. Cobro de nómina

El cobro de la nómina será antes del día 1 del mes siguiente al que aquella corresponda.

Artículo 30. Anticipos especiales de salario

La empresa concederá dichos anticipos especiales individuales y sin interés, previa justificación del afectado por un máximo individual de 1.250 EUR y un montante máximo anual de 20.000 EUR. La devolución se efectuará dividida entre todos los pagos de un año. La empresa se compromete a hacer entrega de los mismos lo más pronto posible.

Su concesión será competencia del presidente del comité o secretario y el jefe de servicio.

No podrá solicitarse 2 años consecutivos sin motivo justificado.

Artículo 31. Incapacidad temporal

En caso de IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará al trabajador durante los 3 primeros días de la primera baja del año, el equivalente al 50% de su base reguladora diaria.

Artículo 32. Asistencia en caso de accidente laboral

El personal que se encuentre en situación de IT como consecuencia de accidente laboral ocurrido durante el desempeño de su trabajo habitual o del que le haya sido asignado, percibirá con cargo a la empresa un complemento que sumado a la prestación de la Mutua de Accidente le garantice los ingresos diarios reales que para cada categoría se fija en las tablas salariales anexas.

Artículo 33. Asistencia en caso de hospitalización

Al personal afecto al presente Convenio, que debido a enfermedad común o profesional, accidente laboral o no laboral y para aquellos casos en los que deba ser intervenido quirúrgicamente y sea o no necesaria su hospitalización, la

Dilluns, 16 de novembre de 2015

empresa abonará un complemento que sumado a la prestación de la Seguridad Social le garantice los ingresos diarios reales, que para cada categoría se especifican en las tablas salariales anexas.

Este complemento se abonará durante el período de hospitalización, computándose el mismo desde la fecha de ingreso y hasta 25 días después de la salida del centro hospitalario, siempre que durante estos 25 días continúe en situación de IT.

Para el abono del citado complemento será imprescindible que el trabajador o sus familiares aporten certificado del centro hospitalario en el que se indique la fecha de ingreso.

El citado certificado deberá entregarse en la empresa en el plazo de 15 días desde la fecha en que fue ingresado, debiendo acreditar posteriormente la fecha de alta del centro.

A efectos de aplicación práctica de lo establecido en los párrafos anteriores, se aplicará el complemento de hospitalización a aquellas intervenciones que tradicionalmente se hayan venido realizando en régimen de internamiento hospitalario, computándose desde la fecha de intervención y hasta 25 días después de la misma, siempre que durante estos 25 días continúe en situación de IT quedando expresamente excluidas el resto de intervenciones.

Artículo 34. Invalidez permanente

En caso de invalidez permanente en grado de parcial o total para la profesión habitual de alguno de los trabajadores afectados por el presente convenio, la empresa en función de las categorías que figuran en el mismo a excepción de la de encargado, facilitará al trabajador o trabajadores afectados un puesto de trabajo que se adecue a sus nuevas condiciones físicas y siempre dentro de los trabajos propios de las categorías que figuran en el presente convenio.

En caso de que no hubiera ninguna vacante, se producirá un cambio de puestos de trabajo de forma que otro trabajador ocupe el puesto de trabajo del primero.

El salario y la categoría de estos trabajadores serán los que marque el convenio, de acuerdo con su nueva relación laboral con la empresa, conservando su antigüedad.

Artículo 35. Indemnización por muerte o accidente laboral

La empresa suscribirá una póliza con una compañía de seguros que garantice al trabajador o a sus legítimos herederos una indemnización global de 26.000.-EUR para los supuestos de muerte o invalidez, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, en los grados de absoluta o total.

Artículo 36. Retirada de carnet.

En el supuesto de que a un conductor realizando un cometido con un vehículo propiedad de la empresa y cumpliendo las funciones que le hayan sido encomendadas le fuera retirado por primera vez el permiso de conducir, la empresa le acoplará a otro puesto de trabajo, conservando sus retribuciones por espacio de un año. De igual forma se procederá cuando el carnet se retire conduciendo su vehículo particular, a excepción de que la retirada se produzca por embriaguez o toxicomanía.

Artículo 37. Ropa de trabajo

Se reunirá la Comisión Paritaria para determinar el tipo de ropa.

El personal de limpieza de dependencias municipales tendrá derecho a:

2 uniformes de trabajo en invierno y 2 en verano durante la primera contratación. En años sucesivos se entregará 1 uniforme de invierno y 1 de verano.

Los uniformes consistirán:

Invierno:

Para el personal femenino, chaqueta y pantalón (Pijama). Para los cristaleros consistirá en pantalón chaqueta y camisa.

Dilluns, 16 de novembre de 2015

Verano:

Chaqueta y pantalón (Pijama) para el personal femenino y un pantalón y una camisa para los cristaleros.

Asimismo dos veces al año se entregará al personal femenino unos zuecos de calidad con suela antideslizante.

A los cristaleros se les entregará 2 pares de zapatos deportivos, un par en invierno y otro en verano, y unos guantes de neopreno al cristalero que lo solicite.

Se entregará un anorak cada dos años, a los cristaleros, al encargado y al personal que realice trabajos exteriores y que a la vez deba desplazarse a más de un centro en jornada continuada.

La ropa de verano se entregará entre el día 15 y el día 30 de mayo y la de invierno el 30 de octubre.

Al personal de limpieza de edificios y dependencias municipales, además de lo establecido en el presente artículo se hará entrega junto con la ropa de invierno de una chaqueta de lana para el personal femenino. Al personal masculino se la hará entrega de un jersey de lana en invierno y una chaquetilla fina en verano.

Así mismo se hará entrega a todo el personal de un anorak cada tres años.

Se dotará a todo el personal que lo solicite ropa de trabajo de pre-mamá.

Al personal que barre los patios se les dotará de traje de agua y botas.

No obstante lo pactado se podrá variar la dotación de la uniformidad siempre que tenga el mismo coste económico, mediante acuerdo de la comisión paritaria.

Artículo 38. Revisión médica.

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a una revisión médica anual y vacunación para todo aquel que lo solicite. La revisión médica será a cargo exclusivo de la empresa. El resultado de la misma lo entregará la empresa al interesado y a petición del mismo.

En la revisión médica se realizarán las siguientes pruebas a título orientativo.

Estudio clínico anual.

Análisis de sangre y orina.

Examen y control de vista y oído.

Exploración física y prueba de capacidad pulmonar.

Las pruebas relativas a examen cardiovasculares y cualquier otra necesaria para valorar el estado de salud del trabajador, solo se realizará a criterio del facultativo.

Las revisiones médicas periódicas de los trabajadores/as afectados por el presente convenio se realizarán dentro del casco urbano del Prat de Llobregat. Dicha revisión se realizará dentro de la jornada laboral, salvo el personal que le coincida la totalidad del trabajo en horario nocturno.

Las visitas al médico solicitadas por la mutua se realizaran dentro del casco urbano del Prat de Llobregat, en caso de que el servicio médico estimara lo contrario y fuera necesario desplazarse fuera de esta localidad, se hará efectivo el importe del transporte público que determine la mutua o servicio médico desde el centro de trabajo hasta el lugar donde haya de ser atendido el trabajador o trabajadora.

Dilluns, 16 de novembre de 2015

Artículo 39. Jubilación

A). Jubilación total

La edad de jubilación de los trabajadores/as afectados por el presente convenio será la que determine la normativa de la Ley general de Seguridad Social en vigor en cada momento, y siempre que en virtud de la normativa de la seguridad social se garantice que el citado trabajador/a cumpla todos los requisitos para acceder a la pensión de jubilación. Se procederá a la cobertura de dicha vacante con arreglo a los criterios establecidos en el artículo de contratación y estabilidad de empleo.

B). Jubilación parcial y contrato de relevo

De acuerdo con lo previsto en el artículo 8 del Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo en todo lo no previsto en este artículo y hasta 31 de diciembre de 2018, en materia de Jubilación parcial las partes se remiten al acuerdo colectivo del Plan de Jubilación Parcial suscrito entre la empresa y la representación de los trabajadores en fecha 12 de abril de 2013.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 40. Excedencias

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

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

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

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

Dilluns, 16 de novembre de 2015

Artículo 41. Ayuda a disminuidos

La empresa abonará una paga de 71,75 EUR mensuales a aquellos trabajadores que tengan hijos menores de 21 años en los que concorra la condición de minusválidos.

La citada minusvalía será determinada por los organismos oficiales competentes.

CAPITULO V ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 42. Dotación de vehículos

No saldrá ningún vehículo de las cocheras que ponga en peligro la integridad física de los trabajadores. Los vehículos irán provistos de su correspondiente botiquín completamente equipado.

Artículo 43. Movilidad

El personal afectado por el presente Convenio no será obligado a trasladarse fuera de esta localidad.

Artículo 44. Organización de trabajo

Será de estricta aplicación el artículo 41 del Estatuto de los trabajadores, de modo que antes de proceder a cualquier modificación de las condiciones de trabajo que deben considerarse como sustancial (sistema de métodos y tiempo, turnos, horario, cambio de puesto de trabajo) se produzca de acuerdo entre la empresa y el Comité o Delegados, tanto si afecta a un colectivo de trabajadores o aun solo trabajador y sin repercusión en el resto de la plantilla.

Antes de proceder a la modificación de condiciones de trabajo en caso de desacuerdo conviene establecer la mediación de la Comisión Paritaria del Convenio y en su caso, ambas partes se comprometen a acudir al Tribunal Laboral de Cataluña o a la dirección General de Relaciones Laborales en trámite de mediación en el plazo de 15 días hábiles.

A) Control por parte de los representantes de los trabajadores del incremento y evolución de la faena, a fin de reestructurar los distritos de una manera más justa.

B) Al personal afectado por este Convenio se le revisará cada vez que sea necesario el material de trabajo, a petición de los representantes de los trabajadores.

Artículo 45. Código de conducta

La empresa dará notificación escrita al Comité de las sanciones que imponga a cualquier trabajador. La notificación al Comité será simultánea a la del trabajador, de manera que ninguna sanción será válida sin el enterado (que no supone la conformidad ni corresponsabilidad del Comité en los casos de faltas graves o muy graves).

Con el fin de que pueda personarse en el mismo, la empresa dará notificación escrita al Comité de la apertura de todo expediente contradictorio que se instruya, en averiguación de hechos que pudieran ser constitutivos de faltas graves o muy graves, cometidos por trabajadores que tengan la condición de miembros del Comité de empresa, o afiliados a alguna central sindical.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las faltas graves a los 20 días y las muy graves a los 6 meses contados a partir de la fecha de su conocimiento. En todo caso, a los 3 meses de haberse cometido. A efectos de antecedentes, las faltas leves se cancelarán al mes, las graves a los 90 días y las muy graves a los 6 meses.

Artículo 46. Contratación y estabilidad en el empleo

Primero: contratación.

A) Contratación por sustituciones (interinos):

Con motivo de las sustituciones del personal de las diferentes secciones de las empresas, motivadas por permisos, vacaciones, bajas de enfermedad, accidente, sanciones, etc. las empresas utilizarán la modalidad de contratación prevista en el artículo 15 del Estatuto de los trabajadores, en apartado de sustitución de trabajadores con reserva de puesto de trabajo.

Dilluns, 16 de novembre de 2015

El trabajador sustituido causará baja en la empresa cuando el trabajador sustituido cause baja definitiva en la empresa por cualquier causa. (Reconocimiento de Invalidez Permanente en cualquier grado que no permita la reincorporación, baja voluntaria, despido, fin de excedencia sin reincorporación.

B) Otras modalidades de contratación:

Se procederá a cualquiera de las modalidades de contratación vigentes, por las causas o motivos siguientes:

- 1 Ampliación de plantilla.
- 2 Trabajos extraordinarios no previstos por la contrata en vigor.
- 3 Otros trabajos fijados por la contrata con duración determinada.

C) Contratación por Cobertura de Vacantes:

Cuando una plaza quede vacante por despido, jubilación, cese o cualquier otra circunstancia que no implique reserva de puesto de trabajo, se procederá a la cobertura de la vacante, mediante la contratación de otro trabajador, con arreglo a la modalidad de contrato temporal, mientras este esté en vigor, o mediante cualquier otra modalidad de contratación vigente. El trabajador que agote el plazo máximo establecido en la modalidad de contratación temporal, pasará a ser fijo de la contrata.

SEGUNDO: 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 medidas extintivas, derivadas de reducciones de servicios, o derivadas de razones económicas, técnicas, organizativas y/o productivas, la empresa se compromete a adoptar todas las medidas de flexibilización 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 lo que proceda en los términos previstos en los art. 82.3 y 41.4 del Estatuto de los trabajadores.

Con el fin de aumentar la profesionalidad y el conocimiento de las tareas a realizar por los trabajadores, se acuerda que las contrataciones que se realicen por cualquiera de los motivos señalados en los apartados B y C del punto primero del presente artículo, se realizarán entre aquellos trabajadores que hayan estado vinculados a la empresa por los motivos señalados en el apartado A del punto primero, contrataciones que se realizarán con arreglo a los siguientes criterios y requisitos:

A) Se tendrán en cuenta los periodos en que el trabajador/a haya prestado servicios para las empresas en las secciones de recogida de basuras, limpieza viaria y limpieza de edificios y dependencias municipales.

B) La persona a contratar deberá reunir los requisitos de idoneidad y capacidad para desempeñar el puesto de trabajo que se le asigne.

A tal fin, cada vez que se produzca una ampliación, o que una plaza quede vacante, la empresa afectada elaborará el perfil del puesto de trabajo, para que el trabajador que cumpla los requisitos señalados anteriormente, ocupe la plaza.

No obstante lo indicado en los apartados anteriores, la empresa podrá designar libremente a la persona a contratar, una vez por cada tres contrataciones que se produzcan con arreglo a los criterios señalados anteriormente.

La empresa afectada se reunirá con el Comité de empresa correspondiente para fijar los criterios de selección del personal establecido en los apartados anteriores.

Artículo 47. Formación profesional

Ambas partes se comprometen a realizar todas las gestiones necesarias ante los organismos competentes del Plan de Formación.

Artículo 48. Promoción Económica y ascensos

Cada vez que se produzca una vacante en cualquiera de las secciones, la cobertura de la misma se realizará conforme a los siguientes criterios:

Dilluns, 16 de novembre de 2015

1. Criterio de promoción económica:

Entre el personal de una misma categoría, que desee ocupar la plaza vacante, la promoción económica se llevará a cabo de la siguiente forma:

A) Tendrán preferencia para ocupar la vacante aquellos trabajadores que pertenezcan a la misma sección con arreglo a los criterios de antigüedad, idoneidad y capacidad.

2. Ascensos de personal de categorías inferiores a categorías superiores.

Una vez realizada la promoción económica entre el personal de la misma categoría, la plaza que quede vacante de forma definitiva, será ocupada por los trabajadores de una categoría inferior atendiendo a los siguientes criterios:

A) Que la cobertura se produzca entre trabajadores de categorías inferiores.

B) Los trabajadores de las diferentes secciones, tendrán preferencia para cubrir las vacantes, con arreglo a los criterios de antigüedad, idoneidad y capacidad del trabajador para ocupar el puesto de trabajo.

C) Para determinar la capacidad e idoneidad de los candidatos se procederá a la realización de unas pruebas de selección en las que se valorará, la experiencia profesional y los conocimientos del puesto de trabajo.

D) Para el acceso a la categoría superior, será requisito indispensable estar en posesión del carnet de conducir correspondiente.

CAPITULO VI REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Artículo 49. Derechos sindicales

Los delegados de personal o miembros del Comité de empresa disfrutarán los derechos que la Ley les tiene otorgados:

A) 20 horas mensuales retribuidas dedicadas al trabajo sindical.

B) El presidente dispondrá de 60 horas mensuales y el secretario de 40 horas.

C) Derecho de reunión y asamblea en los locales de la empresa.

D) Derecho a su información de todos los trabajadores por voz de su delegado o miembro del Comité de empresa.

E) En lo demás se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Los representantes tendrán acceso a la información y control de los contratos temporales de la empresa, para la aplicación de la Ley de contratación vigente.

A los sindicatos que acrediten un 25% de la afiliación en la empresa les será reconocida la Sección Sindical, que dispondrá de 40 horas retribuidas al mes, dedicadas a trabajo sindical. En caso de necesidad de horas el delegado de la sección sindical podrá hacer uso de las que correspondan a los delegados de su misma candidatura, reduciéndoseles aquellas que haya disfrutado el Delegado de la Sección Sindical. Tanto ésta como los responsables de la misma tendrán los mismos derechos que los miembros del Comité de empresa.

El delegado de la sección sindical tendrá las siguientes funciones:

- Representar y defender los intereses del sindicato al que representa y a los afiliados al mismo en la empresa.

- Asistir a las reuniones del Comité de empresa y Comisión Paritaria.

- Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa debe poner a disposición del Comité de empresa y/o Delegados de Personal.

- Conocer las medidas disciplinarias impuestas respecto a faltas muy graves y especialmente a los supuestos de despido, de conformidad con lo establecido en el Convenio número 158 de la OIT.

Dilluns, 16 de novembre de 2015

- El trabajador afiliado a una Central Sindical podrá solicitar por escrito a la empresa el descuento por nómina de la cuota sindical.
- Se acuerda celebrar una reunión trimestral del Comité de empresa con la dirección de la empresa, de la que se levantará acta haciendo constar los acuerdos, las propuestas del Comité y respuestas de la empresa, en caso de desacuerdo.
- Previa convocatoria de 48 horas de antelación se podrá celebrar una reunión extraordinaria a petición de la empresa o del Comité, bajo el orden del día propuesto.
- El personal de limpieza de edificios y locales dispondrá de 2 horas al mes para asambleas.

El Comité comunicará a la empresa las salidas de sus miembros con arreglo a los siguientes criterios:

A. Antes de las 18 horas del día anterior, se comunicará las salidas de aquellos miembros que trabajen en el turno de mañana.

B. Antes de las 9 horas del mismo día, aquellos miembros que trabajen en el turno de tarde.

Artículo 50. Comité de salud y seguridad

Tendrá las competencias que le otorga la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento que la desarrolla, así como las de consulta previa por parte de la empresa, antes de proceder a la introducción de algún material o producto que pueda afectar a la salud de los trabajadores en el puesto de trabajo.

Artículo 51. Canon sindical

Se establece un canon económico para la negociación colectiva de 60,10 EUR. El canon de negociación, únicamente será de aplicación para aquel personal que estando afectado por el presente convenio no esté afiliado a ningún sindicato.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior y en el artículo 11 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/85 de 2 de agosto, los trabajadores deberán de comunicar su aceptación o negativa al abono de dicho canon. A tal efecto se distribuirá entre el personal un impreso de aceptación o negativa al abono de dicho canon.

La empresa procederá al descuento del canon de negociación del recibo de salarios de los trabajadores que lo autoricen.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Condiciones económicas para 2015

Para el año 2015 se acuerda un incremento económico para todas las categorías y sobre todos los conceptos económicos vigentes a 31 de diciembre de 2014, consistente en el 0,5%.

Segunda. Condiciones económicas para 2016 y 2017

En cuanto a las condiciones económicas correspondiente a los años 2016 y 2017, a principios de 2016 se reunirán las partes para negociar las condiciones económicas para los años 2016 y 2017.

Tercera. Clasificación profesional

De conformidad con lo establecido en el artículo 22 del Estatuto de los trabajadores, en materia de clasificación profesional de los trabajadores adscritos al presente Convenio por grupos profesionales, ambas partes se remiten expresamente a lo previsto en el Capítulo VI artículos 26 a 39 del vigente I Convenio Colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales, publicado en el BOE de 23 de mayo de 2013.

Los trabajadores/as que presten sus servicios en el ámbito del presente Convenio serán clasificados en grupos profesionales en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 16 de novembre de 2015

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas, no limitativas y no suponen la obligación de tener provistas todos los grupos profesionales, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. De acuerdo con lo establecido en el artículo 63 y anexos 1 y 2 del Convenio Autonómico de Limpieza de Edificios y Dependencias de Barcelona, los pliegos de condiciones vigentes que dieron origen a las contrataciones de limpieza de locales y dependencias municipales y doctrina del Tribunal Central de Trabajo, todos aquellos trabajadores que presten sus servicios en el centro de trabajo de El Prat de Llobregat, de acuerdo con el concurso o concesión en vigor, deberán ser subrogados por las empresas que resultasen adjudicatarias de los servicios una vez que la actualmente en vigor haya concluido y no se otorgue la misma a la empresa que actualmente preste el servicio.

Los futuros pliegos de condiciones, deberán recoger expresamente la cláusula de subrogación del personal, con el objeto de garantizar la estabilidad y la seguridad de los trabajadores en el puesto de trabajo.

Segunda. En contraprestación a las retribuciones salariales pactadas que se indican en los anexos, el personal afectado procederá a la limpieza de las dependencias municipales, salvo que la no realización de los servicios se deba a causas imputables a la empresa.

Tercera. Los acuerdos contenidos en el presente convenio, tanto en sus aspectos económicos como sociales deberán ser expresamente ratificados por el Ayuntamiento de El Prat de Llobregat para que se apliquen en su totalidad.

ANEXO I

Tablas definitivas año 2015

Grupo profesional III. Categoría: encargado general limpieza de edificios.

Concepto	Retri. Mes	X	Retri. Anual		Retrib. Diaria
Salario base	1.281,53	12	15.378,37	360	42,72
Plus toxico-pelig.	248,81	12	2.985,68	360	8,29
Plus convenio	41,58	12	498,94	360	1,39
Plus transporte	615,49	12	7.385,91	360	20,52
Totales	2.187,41	12	26.248,90	360	72,91
Paga de beneficios	181,39	12	2.176,69	360	6,05
Paga de navidad	216,94	12	2.603,31	360	7,23
Paga de verano	216,94	12	2.603,31	360	7,23
Paga de septiembre	93,36	12	1.120,35	360	3,11
Premio de asistencia			263,52		
Totales	2.896,05	12	35.016,07	360	96,53

Plus festivo: 42,03.

Grupo profesional III. Categoría: encargado/a de limpieza de edificios

Concepto	Retri. Mes	X	Retri. Anual		Retrib. Diaria
Salario base	1.036,78	12	12.441,41	360	34,56
Plus toxico-peligroso	16,02	12	192,18	360	0,53
Plus convenio	41,58	12	498,94	360	1,39
Plus transporte	126,73	12	1.520,81	360	4,22
Plus vestuario	56,89	12	682,67	360	1,90
Dietas	209,09	12	2.509,14	360	6,97
Totales	1.487,10	12	17.845,15	360	49,57
Paga de beneficios	124,93	12	1.499,20	360	4,16
Paga de navidad	112,13	12	1.345,58	360	3,74
Paga de verano	112,13	12	1.345,58	360	3,74
Paga de septiembre	93,36	12	1.120,35	360	3,11
Premio de asistencia			263,52		
Totales	1.929,66	12	23.419,38	360	64,32

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 16 de novembre de 2015

Plus nocturno hora de trabajo: 1,08

Plus festivo: 42,03

ANEXO II

Tablas definitivas año 2015

Grupo profesional IV. Categoría: conductor-limpiador.

Concepto	Retri. Mes	X	Retri. Anual		Retrib. Diaria
Salario base	1.000,69	12	12.008,32	360	33,36
Plus toxico-peligroso	111,64	12	1.339,64	360	3,72
Plus convenio	41,58	12	498,94	360	1,39
Plus transporte	199,83	12	2.397,99	360	6,66
Plus vestuario	56,89	12	682,67	360	1,90
Totales	1.410,63	12	16.927,57	360	47,02
Paga de beneficios	128,09	12	1.537,03	360	4,27
Paga de navidad	121,40	12	1.456,83	360	4,05
Paga de verano	121,40	12	1.456,83	360	4,05
Paga de septiembre	93,36	12	1.120,35	360	3,11
Premio de asistencia			263,52		
Totales	1.874,88	12	22.762,13	360	62,50

Plus festivo: 42,03

Grupo profesional IV. Categoría: cristalero especialista limpieza de edificios.

Concepto	Retri. Mes	X	Retri. Anual		Retrib. Diaria
Salario base	958,19	12	11.498,24	360	31,94
Plus toxico-peligroso	234,51	12	2.814,06	360	7,82
Plus convenio	41,58	12	498,94	360	1,39
Plus transporte	126,73	12	1.520,81	360	4,22
Plus vestuario	56,89	12	682,67	360	1,90
Dietas	70,19	12	842,30	360	2,34
Totales	1.488,09	12	17.857,02	360	49,60
Paga de beneficios	118,49	12	1.421,89	360	3,95
Paga de navidad	105,58	12	1.266,98	360	3,52
Paga de verano	105,58	12	1.266,98	360	3,52
Paga de septiembre	93,36	12	1.120,35	360	3,11
Premio de asistencia			263,52		
Totales	1.911,10	12	23.196,75	360	63,70

Plus nocturno hora de trabajo: 1,00

Plus festivo: 42,03

ANEXO III

Tablas definitivas año 2015

Grupo profesional IV. Categoría: cristalero limpieza de edificios.

Concepto	Retri. Mes	X	Retri. Anual		Retrib. Diaria
Salario base	958,19	12	11.498,24	360	31,94
Plus toxico-peligroso	111,64	12	1.339,64	360	3,72
Plus convenio	41,58	12	498,94	360	1,39
Plus transporte	126,73	12	1.520,81	360	4,22
Plus vestuario	56,89	12	682,67	360	1,90

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 16 de novembre de 2015

Concepto	Retri. Mes	X	Retri. Anual		Retrib. Diaria
Totales	1.295,03	12	15.540,31	360	43,17
Paga de beneficios	118,46	12	1.421,46	360	3,95
Paga de navidad	105,58	12	1.266,98	360	3,52
Paga de verano	105,58	12	1.266,98	360	3,52
Paga de septiembre	93,36	12	1.120,35	360	3,11
Premio de asistencia			263,52		
Totales	1.718,01	12	20.879,61	360	57,27

Plus nocturno hora de trabajo: 1,00

Plus festivo: 42,03

Grupo profesional IV. Categoría: peón limpiador/a limpieza de edificios.

Concepto	Retri. Mes	X	Retri. Anual		Retrib. Diaria
Salario base	939,23	12	11.270,81	360	31,31
Plus toxico-peligroso	12,94	12	155,34	360	0,43
Plus convenio	41,58	12	498,94	360	1,39
Plus transporte	126,73	12	1.520,81	360	4,22
Plus vestuario	56,89	12	682,67	360	1,90
Totales	1.177,38	12	14.128,57	360	39,25
Paga de beneficios	116,88	12	1.402,50	360	3,90
Paga de navidad	104,00	12	1.248,03	360	3,47
Paga de verano	104,00	12	1.248,03	360	3,47
Paga de septiembre	93,36	12	1.120,35	360	3,11
Premio de asistencia			263,52		
Totales	1.595,62	12	19.411,00	360	53,19

Plus nocturno hora de trabajo: 0,98.

Festivo: 42,03.

Barcelona, 21 d'octubre de 2015

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès