RESOLUCIÓ d'11 d'abril de 2018, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Eco-equip SAM (Terrassa) per als anys 2017-2020 (codi de conveni núm. 08001391011994)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Eco-equip SAM (Terrassa), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 22 de desembre de 2017, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; 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 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Eco-equip SAM (Terrassa) per als anys 2017-2020 (codi de conveni núm. 08001391011994) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA ECO-EQUIP SAM (TERRASSA) PER ALS ANYS 2017-2020

Capítol 1
Disposicions generals

Article 1. *Àmbit personal*

1. El present Conveni serà d'aplicació a tot el personal d'Eco-Equip SAM que presti els seus serveis en els centres de treball de la ciutat de Terrassa, essent l'activitat principal de l'empresa el sanejament urbà.

2. El personal de nova contractació estarà adscrit a un dels grups professionals previstos en aquest Conveni.

3. El personal contractat mitjançant aquests Plans d'ocupació, escoles taller i altres iniciatives anàlogues d'ocupació o promoció de l'ocupació, així com el personal amb convenis de pràctiques amb centres docents, no estarà sotmès a les especificacions d'aquest Conveni, regint-se per la normativa i convenis indicats en el moment d'efectuar-se la contractació de cascuna d'aquestes formes.

Aquestes o altres iniciatives anàlogues només podran tenir caràcter temporal i no es podran utilitzar per tal de cobrir amb continuïtat llocs de treball estructurals, abaratir costos o substituir la bossa de contractació temporal de l'empresa.

Article 2. *Àmbit temporal*

1. La vigència d'aquest Conveni serà de 4 anys, fins el 31 de desembre de 2020.

2. Quedarà prorrogat tàcitament per períodes d'1 any, llevat denúncia expressa d'una de les parts, que ho comunicarà per escrit a l'altra i amb l'antelació mínima de 2 mesos a la data de

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 14-6-2018 | CVE 2018023460 | Pàg. 1-44 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

finalització del termini inicial o de qualsevol de les seves pròrrogues.

Article 3. *Dret supletori*

Per tot el no regulat en aquest Conveni s'aplicarà el disposat en la legislació vigent i especialment l'Estatut dels treballadors i el Conveni general del sector de neteja viaria.

Article 4. *Vinculació a la totalitat*

Les condicions aquí pactades així com les taules salarial annexes formen un tot orgànic i indivisible als efectes de la seva aplicació pràctica.

Article 5. *Comissió Paritària*

1. Naturalesa

Es crea una Comissió Mixta d'Interpretació, conciliació, vigilància i aplicació de les qüestions derivades del present Conveni. La Comissió estarà formada paritàriament per l'empresa i els sindicats, que disposaran d'1 membre per cada sindicat integrant del Comitè d'Empresa.

2. Funcions

Les funcions d'aquesta Comissió seran les següents:

a) El coneixement i la resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i interpretació de les condicions pactades, així com el seguiment sobre el compliment del conjunt dels acords adoptats en el Conveni.

b) Intervenir amb caràcter previ al plantejament formal d'un conflicte col·lectiu quan es tracti de l'aplicació o interpretació del Conveni conforme a l'article 91 de l'Estatut dels treballadors.

c) Conèixer de les mesures relatives a les modificacions substancials de les condicions de treball i sobre la inaplicació del règim salarial previst en el Conveni col·lectiu.

d) Conèixer i resoldre, si procedeix per majoria de les parts, sobre les discrepàncies sorgides entre les parts desprès de la finalització del període de consultes per modificació substancial o inaplicació de les condicions de treball d'acord amb el que estableixen els articles 41.6 i 83.2 de l'Estatut dels treballadors.

e) L'adaptació del Conveni col·lectiu a la legislació vigent, o, si procedeix, a la modificació del Conveni col·lectiu quan així ho acordin les parts legitimades per a la negociació col·lectiva per majoria de cadascuna d'elles.

3. Procediments

La Comissió Paritària es reunirà amb caràcter ordinari cada 6 mesos.

Amb caràcter extraordinari es reunirà pels supòsits d'intervenció prèvia a la formalització d'un conflicte col·lectiu, de resolució de les discrepàncies sorgides en els períodes de consultes a que fan referència els articles 41.6 i 82.3 de l'Estatut dels treballadors, i a petició de qualsevol de les parts.

Les reunions de caràcter extraordinari derivades del paràgraf anterior s'hauran de realitzar en el termini màxim de 7 dies des que la discrepància hagi estat plantejada o s'hagi sol·licitat la reunió.

En el cas de no arribar-se a un acord en aquelles qüestions plantejades d'acord amb l'establert en els articles 41.6 i 82,3 de l'Estatut dels treballadors, la discrepància serà sotmesa en el termini màxim de 15 dies al Tribunal Laboral de Catalunya d'acord amb els procediments

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 14-6-2018 | CVE 2018023460 | Pàg. 2-44 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

establerts en el seu propi reglament.

En la resta de qüestions en el supòsit de no existir acord en el sí de la Comissió, ambdues parts podran recórrer a l'Autoritat Laboral o jurisdicció competent, o bé, de mutu acord, plantejar-les davant del Tribunal Laboral de Catalunya o altra institució i element d'arbitratge que acordin.

Les actes de la Comissió es publicaran en el taulell d'anuncis i se'n donarà còpia als sindicats amb representació en el Comitè i a totes les seccions sindicals constituïdes, encara que no reuneixin els requisits legals de l'article 10 de la Llei orgànica de Llibertat Sindical.

A petició de les parts es podran crear d'altres comissions per tractar temes d'interès.

Capítol 2
Jornada, horari, calendari laboral, permisos i llicències

Article 6. *Jornada*

La jornada de treball ordinària és de 37 hores i 30 minuts de treball efectiu setmanal de mitjana en còmput anual, incloent els 30 minuts de descans diari.

Article 7. *Horari de treball i calendaris anuals*

Amb caràcter general per als serveis de neteja viària, recollida, taller mecànic i clavegueram es fixen els següents horaris de treball:

Matí:..... De 05.50 a 13.05 h.
Tarda:..... De 13.50 a 21.05 h.
Nit:..... De 20.50 a 04.05 h.

Per la recollida industrial l'horari en el torn del matí serà de 06.50 a 14.05 h.

Per tal de millorar la gestió de la flota de l'empresa s'estableixen per al taller mecànic els següents horaris:

Matí:..... De 06.50 a 14.05 h.
Tarda:..... De 14.50 a 22.05 h.
Nit:..... De 19.50 a 03.05 h.

Els treballadors del taller que actualment estiguin desenvolupant la seva jornada en l'horari general podran optar voluntàriament per aquests nous horaris.

El personal d'oficina treballarà en règim de jornada partida en l'horari comprès entre les 08.00 i les 21.00 hores, establint-se anualment el calendari en funció de les necessitats del servei.

Amb caràcter general per als serveis de planta i deixalleria els horaris de treball seran:

Matí:..... De 06.50 a 14.05 h.
Tarda:..... De 13.50 a 21.05 h.
Nit:..... De 21.50 a 05.05 h.
Jornada partida:... De 10.00 a 13.00 hores i de 15.00 a 19.00 h.

El personal de recepció treballarà entre les 07.00 i les 19.00 h establint-se anualment el calendari en funció de les necessitats del servei, que inclourà torns rotatius per cobrir l'horari en règim de jornada continuada.

Amb caràcter general per al CAAD els horaris de treball seran:

Jornada partida:..... De 08.50 a 13.05 hores i de 15.00 a 18.00 h.
Caps de setmana i festius:..... De 07.50 a 15.05 h.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 14-6-2018 | CVE 2018023460 | Pàg. 3-44 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Els calendaris laborals genèrics es presentaran anualment per la direcció de l'empresa al comitè abans del 30 d'octubre (sempre que la publicació de les festes nacionals i de comunitat autònoma ho facin possible), i s'hauran de tancar definitivament abans del 15 de desembre.

L'empresa haurà d'establir calendaris per cadascun dels següents grups de treball:

a) De dilluns a divendres
b) De dimarts a dissabte
c) De dimecres a diumenge
d) De dimecres a diumenge més festius
e) De divendres a dimarts més festius
f) De dissabte a dimecres més festius
g) De Diumenge a dijous més festius
h) De dijous a dilluns més festius

Es realitzaran un total de 226 jornades de treball anuals.

Els treballadors dels grups d), e), f), g) i h) hauran de treballar tots els dies assenyalats com a festius pel Govern de l'Estat, la Generalitat de Catalunya i l'Ajuntament de Terrassa, compensant-se aquestes jornades efectivament treballades per 1 dia en el cas de produir-se en dies senyalats com laborables dins del seu calendar habitual, i per 2 en cas de donar-se en els dies senyalats com de descans setmanal en el seu calendari habitual.

La compensació d'aquestes jornades s'haurà d'efectuar dins el mateix any, excepte les generades a partir de l'1 de setembre, que podran compensar-se fins el 31 de març de l'any següent.

La Comissió de Seguiment del Conveni podrà acordar l'establiment d'altres calendaris així com la supressió d'algun dels existents, havent-se d'establir en aquell moment les condicions relatives a la compensació de festius en cadascun d'ells.

No obstant els horaris fixats en aquest article, es respectaran en tot cas les condicions que individualment gaudeixi cada persona.

Article 8. *Vacances*

Durada i còmput:

El període de vacances anuals serà de 31 dies naturals en cas que es facin d'una manera contínua, completa i d'una sola vegada.

Si es fan en 2 o més períodes es computaran 22 dies laborables, considerant-se laborables els que ho siguin en el calendari del treballador. (Si únicament es fa en 2 períodes, cap període podrà ser inferior a 3 dies).

El personal que s'incorpori durant l'any en curs gaudirà de la part que proporcionalment li correspongui segons el temps de serveis prestats, i s'entendrà, a aquest efecte, que l'any comença l'1 de gener i acaba el 31 de desembre. En el cas de cessament produït abans del 31 de desembre de l'any i que l'interessat hagi gaudit d'un període de vacances superior a l'acreditat finalment, es deduirà de la liquidació corresponent. Malgrat tot, aquest personal podrà gaudir, prèvia autorització i sense dret a retribució, dels dies en què no li corresponen vacances retribuïdes

Ajornament i interrupció:

Les vacances s'ajornaran en el supòsit de baixa per incapacitat temporal que impossibiliti al treballador/a gaudir-les total o parcialment, dins de l'any natural que correspongui. El treballador/a podrà gaudir-les una vegada finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagi transcorregut més de 18 mesos a partir del final de l'any en que s'ha originat. En qualsevol cas,

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 14-6-2018 | CVE 2018023460 | Pàg. 4-44 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

la determinació de les dates concretes per gaudir les vacances ajornades o interrompudes per situació d'incapacitat temporal s'ha d'establir de comú acord en el termini màxim de 15 dies des de l'alta mèdica.

Si el període de vacances fixat al calendari de vacances de l'empresa coincideix en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball que preveuen els apartats 4, 5 i 7 de l'article 48 de l'Estatut dels treballadors, es té dret a gaudir de les vacances en una data diferent a la de la incapacitat temporal o la de gaudi del permís que per aplicació del precepte esmentat li correspon, quan acabi el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a que corresponen.

Planificació:

Amb caràcter general les vacances es gaudiran en 2 torns rotatoris, el primer serà de l'1 al 31 de juliol i el segon de l'1 al 31 d'agost. L'empresa publicarà abans del 15 de gener de cada any la llista amb l'assignació provisional dels torns, els treballadors tindran fins el 15 de febrer per fer les propostes relatives a canvis de data i permutes amb d'altres treballadors i la definitiva planificació i publicació s'efectuarà l' 1 de març.

Les persones que vulguin acumular dies de llicència als que tinguin dret a les vacances també hauran de comunicar-ho abans del 15 de febrer, l'acumulació a les persones que facin les vacances en el torn establert per al mes de juliol només es podrà efectuar incorporant dies del mes de juny, mentre que els que les facin en el torn del mes d'agost només les podran acumular incorporant dies del mes de setembre.

A sol·licitud del personal interessat, es podran gaudir en altres períodes de l'any sempre que en les dates sol·licitades no s'acumuli més d'un 25% de persones de l'empresa de vacances i permisos. En tot cas, la data límit per gaudir-les serà el 31 de desembre de cada any.

Als efectes de mantenir l'alternança en els torns de vacances als treballadors que intercanviïn els seus torns se'ls considerarà com període de gaudi aquell en que realment hagin fet les vacances. En el cas de gaudir-les fora dels torns es prendrà com a referència el torn inicialment assignat.

Les persones contractades per fer suplències en períodes de vacances no podran gaudir de dies de vacances en aquests períodes.

Article 9. *Llicències retribuïdes*

Les persones afectades pel present Conveni tindran dret a gaudir de les següents llicències retribuïdes:

9.1 Matrimoni o formació de parella estable:

El permís per raó de matrimoni o formalització de parella estable té una durada de 20 dies naturals consecutius. Els cònjuges o convivents en poden gaudir dins el termini d'1 mes a comptar de la data del casament o de parella estable.

Documentació acreditativa:

- Fotocòpia del document acreditatiu del matrimoni on consti la data de celebració del matrimoni, o
- Certificat expedit per l'Ajuntament d'estar inscrit en el Registre Municipal d'Unions Consensuals, i justificar convivència en el mateix domicili de 2 anys. També es podrà formalitzar la convivència en escriptura pública atorgada 2 anys abans, o bé, aportar acta de notorietat de la convivència i del transcurs de 2 anys.

Aquest permís és incompatible amb posterior llicència per matrimoni amb la mateixa persona.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 14-6-2018 | CVE 2018023460 | Pàg. 5-44 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

9.2 Naixement o adopció de fills/es:

El progenitor o progenitora que no gaudeix del permís per maternitat té dret a un permís de 4 dies laborables no necessàriament consecutius dins els 10 dies següents a la data de naixement, o a l'arribada del menor o la menor adoptat o acollit a la llar familiar en el cas d'adopció o acolliment, i serà prorrogable fins a 7 en cas de cesària o malaltia greu de la mare o el nadó. En el cas de part o adopció múltiple s'ampliarà fins a 8 dies en el cas de 2 fills i a 10 si en son 3 o més.

Documentació acreditativa:

- Certificat mèdic que acrediti la data de naixement del fill, o certificat del Registre Civil o còpia del Llibre de Família on figura inscrita la data de naixement.
- Documentació acreditativa de l'adopció o acolliment de fills (sentència judicial, resolució administrativa, etc.)

9.3 Defunció de familiar fins el segon grau de consanguinitat o afinitat:

El permís per raó de defunció de familiars tindrà la durada següent:

Fill/a, net/a ..... 5 dies
Marit/muller ..... 5 dies
Pare, mare, germà/na ..... 3 dies
Avi/a, sogre/a ..... 2 dies
Cunyat/da ..... 2 dies
Oncle, tieta, nebot/da ..... 1 dia

El còmput es farà en dies laborables consecutius comptats des de l'endemà de la data de la defunció o des del mateix dia de la defunció si així ho demana el treballador/a.

En tots els casos els dies de permís es prorrogaran amb 2 dies addicionals si la residència de la persona difunta és fora de Catalunya i, en aquest cas caldrà acreditar la realització del desplaçament del treballador/a d'Eco-equip .

Els permisos es prorrogaran en 6 dies si la defunció es produeix fora d'Espanya o s'ha de repatriar el cadàver, en aquest darrer cas els dies podran comptar-se des de la data en que es produeixi la repatriació, havent-se d'acreditar també el desplaçament del treballador/a d'Eco-equip.

Documentació acreditativa:

a) Acreditació del parentiu mitjançant llibre de família o declaració jurada del treballador/a.
b) Justificació documental que acrediti la defunció del familiar i altres circumstàncies.
c) (En el seu cas) Justificació documental del desplaçament fora de Catalunya o España.

9.4 Canvi de domicili:

El permís per raó de canvi de domicili té una durada de 2 dies si és dins la localitat de residència i de 3 dies si comporta canvi de localitat de residència.

Documentació acreditativa:

- Certificat de l'Ajuntament on consti la data d'inscripció del nou domicili en el padró municipal d'habitants.

9.5 Accident o malaltia greu de familiar:

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 14-6-2018 | CVE 2018023460 | Pàg. 6-44 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

El permís per raó d'accident, malaltia greu o intervenció quirúrgica sempre que suposi un ingrés sanitari per un període mínim de 24 hores, donarà dret a gaudir d'un permís per tenir cura dels familiars afectats d'acord amb el següent barem:

Fills/es menors de 18 anys: fins a 5 dies laborables.
Cònjuge / parella: fins a 4 dies laborables.
Pare / mare / germà/na: Fins a 2 dies laborables, ampliables a 3 si s'acredita la convivència.
Avis/es / sogres / cunyats/des: Fins a 2 dies laborables.

En el cas que l'alta hospitalària es produeixi abans de les 24 h, es podrà gaudir del permís sempre que s'acrediti la prescripció mèdica de repòs domiciliari amb assistència.

El permís haurà de gaudir-se necessàriament mentre el familiar es trobi ingressat en el centre sanitari, i en cap cas podrà ser de durada superior al de l'ingrés hospitalari o repòs domiciliari amb necessitat d'assistència.

Quan el treballador hagi de fer un desplaçament fora de la província de Barcelona el permís s'ampliarà en 1 dia.

Documentació acreditativa:

a) Acreditació del parentiu mitjançant llibre de família o declaració jurada del treballador.
b) Acreditació de l'estada del familiar en el centre sanitari o de la prescripció mèdica de repòs domiciliari amb necessitat d'assistència.
c) Acreditació, en el seu cas, del desplaçament.

9.6 Exàmens:

Es podrà gaudir de permís per la realització d'exàmens del Pla general d'estudis en que la persona es trobi oficialment matriculada, durant el dia de realització de l'examen. Els treballadors/res que realitzin la seva jornada laboral en horari nocturn disposaran de permís la nit anterior a l'examen.

Documentació acreditativa:

- Justificant de l'entitat d'assistència a l'examen.

9.7 Assumptes personals:

Els treballadores/es podran gaudir de 8 dies per als seus assumptes personals.

Els permisos s'hauran de demanar amb una antelació mínima de 7 dies, i l'empresa haurà de contestar en el termini de 3 dies laborables. Només es podran denegar els permisos en cas que coincideixin més del 25% del grup de treball i torn o quan es produeixin circumstàncies excepcionals que caldrà acreditar.

En el cas de voler afegir els dies d'assumptes personals a les vacances s'aplicarà la regulació de l'article 8.

El personal que s'incorpori durant l'any en curs gaudirà de la part que proporcionalment li correspongui segons el temps de serveis prestats, i s'entendrà, a aquest efecte, que l'any comença l'1 de gener i acaba el 31 de desembre.

9.8 Visites mèdiques:

Els treballadors/es disposaran de:

a) 29 hores repartides en un màxim de 8 dies per visites mèdiques. El personal que

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 14-6-2018 | CVE 2018023460 | Pàg. 7-44 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

tingui al seu càrrec familiars amb discapacitat o fills o filles que convisquin amb ells podran utilitzar aquestes hores per acompanyar-los a les seves visites mèdiques.

b) Per les visites mèdiques als especialistes de la Seguretat Social, o les corresponents a les dones embarassades, totes les hores necessàries, incloent mitja hora per anar i mitja hora per tornar si la visita és a Terrassa i 1 hora per cadascun dels trajectes si és fora de Terrassa.

c) Les persones que tinguin al seu càrrec familiars amb discapacitat i que hagin exhaurit les 29 hores previstes en l'apartat a) podran sol·licitar una ampliació per poder acompanyar-les a les visites mèdiques sempre que coincideixin amb l'horari laboral i reduïda a la durada de les visites i el temps de desplaçament d'acord amb l'indicat en l'apartat b).

Els permisos caldrà demanar-los amb una antelació mínima de 4 dies, excepte en el cas de les visites d'urgències.

Documentació acreditativa:

- De l'apartat a) aportant justificant de metge quedarà acreditada fins a 1 jornada laboral.
- De l'apartat b), el justificant oficial o de la Seguretat Social on s'especifiqui el dia, l'hora i la durada de la gestió o visita.
- De l'apartat c), el justificant oficial o de la Seguretat Social on s'especifiqui el dia l'hora i la durada de la gestió o visita.

9.9 Casament de familiar fins el segon grau de consanguinitat o afinitat:

El permís per raó de casament de familiar fins el segon grau de consanguinitat o afinitat té una durada d'1 dia laborable i es gaudirà únicament si el dia de la celebració coincideix amb una jornada laborable en el calendari del treballador/a.

Documentació acreditativa:

a) Acreditació del parentiu mitjançant llibre de família o declaració jurada del treballador.
b) Justificació documental que acrediti la data del casament.

Als efectes d'aquest article es consideraran dies laborables els que tinguin aquest caràcter en el calendari del treballador/a.

Els permisos d'aquest article podran ser ampliats amb càrrec a dies de vacances amb comunicació prèvia a l'empresa, excepte en el cas de l'apartat 9.7 que es regirà per l'establert en l'article 8, i els de l'apartat 9.8 per la seva naturalesa.

S'incorpora com annex V el model de declaració jurada i com annex III la taula de consanguinitat i afinitat.

Article 10. *Sant Martí de Porres*

La festivitat de Sant Martí de Porres, que correspon el 3 de novembre, es gaudirà el primer divendres laborable del mes de novembre posterior a l'esmentat dia 3.

Per tal que pugui gaudir de festa la major part de la plantilla, en aquest dia únicament es prestaran els serveis mínims establerts per la Comissió Paritària de Seguiment. El personal del torn de nit iniciarà el seu torn de festa el divendres a les 20.50 h.

Article 11. *Llicències sense retribució*

Els treballadors/res que hagin exhaurit els dies de vacances i d'assumptes personals podran

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 14-6-2018 | CVE 2018023460 | Pàg. 8-44 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

gaudir fins un màxim de 8 dies l'any sense retribució per atendre situacions personals de caràcter excepcional o bé ampliar els permisos de l'article 9, excepte els regulats en els apartats 8, 9 i 10 de l'esmentat article.

Tindran caràcter de recuperable atenent el seu caràcter sobrevingut els que es sol·licitin per ampliar els permisos de l'article 9 abans esmentats, i no recuperable la resta de sol·licituds, que s'hauran de tramitar amb una antelació mínima de 7 dies.

Les sol·licituds que excedeixin els paràmetres anteriors hauran de ser valorades per la direcció, que podrà autoritzar-les amb caràcter excepcional, indicant en l'autorització la condició de recuperable o no.

Article 12. *Excedències*

Es podrà concedir excedència voluntària al personal laboral fix que ho sol·liciti per interès particular. Per a sol·licitar aquesta excedència serà necessari haver prestat serveis, com a mínim, durant 1 any, com a personal laboral fix a Eco-equip. Aquesta excedència no podrà tenir una durada inferior a 4 mesos ni superior a 5 anys.

La petició inicial s'haurà de formular amb una antelació mínima de 15 dies i podrà ser renovada exclusivament per períodes anuals i fins esgotar el màxim de 5 anys. Les renovacions s'hauran de demanar amb una antelació mínima de 30 dies a la data de finalització del període d'excedència vigent.

La reincorporació del treballador/a no es podrà efectuar abans de la finalització del període d'excedència sol·licitat, tret de circumstàncies excepcionals que podran ser valorades per l'empresa sempre que no suposin l'extinció anticipada d'un contracte d'un altre treballador.

Un cop reincorporat a l'empresa el treballador/a no podrà sol·licitar una nova excedència fins que hagin transcorregut els següents períodes des del final de l'anterior.

Excedència fins a 12 mesos, el període d'espera serà d'1 any.
Excedència de més de 12 mesos i fins a 24, el període d'espera serà de 2 anys.
Excedència de més de 24 mesos i fins a 36, el període d'espera serà de 3 anys.
Excedència de més de 36 mesos, el període d'espera serà de 4 anys.

A la finalització de l'excedència sol·licitada, o de les seves pròrrogues, el personal podrà reintegrar-se al seu lloc de treball sempre que ho sol·liciti a l'empresa amb 1 mes d'antelació a la data de finalització. En cas de no sol·licitar-ho dins l'esmentat termini, es donarà per extingida la relació laboral.

En cas que la excedència ho sigui per un període màxim d'1 any es garantirà al treballador/a el retorn al mateix lloc de treball, horari i calendari que estigués ocupant en el moment d'iniciar-la.

Les comunicacions entre l'empresa i el treballador/a s'hauran de fer per escrit i de manera que s'acrediti la recepció per l'altra part.

Capítol 3
Condicions econòmiques

Article 13. *Liquidació del salari*

L'empresa abonarà les retribucions mensualment mitjançant transferència bancària. La data límit de l'ingrés de la nòmina en els comptes serà el dia 28 de cada mes (excepte febrer, que serà el dia 26).

Les pagues extraordinàries s'abonaran:

- Paga de beneficis:.....El 15 de març
- Paga de juny:.....El 15 de juny

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 14-6-2018 | CVE 2018023460 | Pàg. 9-44 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

- Paga de Nadal: .....El 15 de desembre

La documentació del salari es realitzarà mitjançant el lliurament a l'empleat d'un rebut individual justificatiu del pagament, que podrà ser remés de forma electrònica. El rebut del salari haurà de reflectir clarament:

1. Nom i cognoms, DNI, data de còmput, antiguitat, categoria professional i número de Seguretat Social de l'empleat.
2. Nom, domicili, número de Seguretat Social de l'empresa i CIF.
3. Data, període d'abonament i total de dies retribuïts.
4. Tots i cadascun dels conceptes pels que s'efectuï una retenció o deducció d'havers, del percentatge i de la quantia.
5. Total del salari brut, total de retencions i total del salari net.
6. Lloc de pagament.

Article 14. *Pagues extraordinàries*

1. Paga de març

Els treballadors i treballadores sotmesos al present Conveni rebran anualment una paga extraordinària equivalent a la suma d'1 mensualitat del salari base més el plus d'activitat, el plus de nocturnitat en el seu cas i el complement personal d'antiguitat de cadascun dels treballadors/es.

Els qui no hagin prestat els seus serveis durant l'any complet rebran la part proporcional corresponent, que es meritarà en proporció al temps treballat de l'1 de gener al 31 de desembre de l'any anterior.

Es farà efectiva el 15 de març.

2. Pagues de juny i desembre

Els treballadors i treballadores sotmesos al present Conveni rebran les gratificacions extraordinàries de juny i desembre d'acord amb l'import equivalent a la suma d'1 mensualitat del salari base més el plus d'activitat, el plus de nocturnitat en el seu cas i el complement personal d'antiguitat de cadascun dels treballadors/es.

Els qui no hagin prestat els seus serveis durant l'any complet rebran la part proporcional corresponent, que es tramitarà en proporció al temps treballat en els període anual immediatament anterior al mes en que es liquida, és a dir:

Paga de juny: De l'1 de juny al 31 de maig
Paga de desembre: De l'1 de desembre al 30 de novembre

Article 15: *Bestretes de la nòmina mensual*

Es podran demanar avançaments de la nòmina mensual, sempre que es sol·liciti abans del dia 10 de cada mes i per ser abonats el dia 15 del mateix mes. L'avançament podrà arribar fins el 50% de la nòmina corresponent al mes i es farà efectiu per transferència bancària excepte en casos excepcionals que hauran de ser acreditats pels treballadors.

Els avançaments de nòmina que es sol·licitin amb caràcter indefinit per cada període mensual es faran efectius per transferència bancària.

Article 16. *Bestretes de les pagues extraordinàries*

1. Paga de març

S'abonarà durant l'any a tot el personal que ho sol·liciti una bestreta mensual per l'import corresponent al prorrateig en 12 mesos de fins al 95% de la paga de març, abonant la quantitat

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 14-6-2018 | CVE 2018023460 | Pàg. 10-44 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

restant fins a la totalitat abans del dia 15 de març de l'any següent.

2. Pagues de juny i Nadal

Els treballadors i treballadores podran sol·licitar bestretes de les pagues extraordinàries d'acord amb les següents condicions:

- No es podran demanar bestretes de la paga de Nadal fins haver abonat la de juny, ni de la de juny fins haver abonat la de Nadal, excepte en casos excepcionals que hauran de ser degudament acreditats.
- Només es podrà demanar l'avançament de la part meritada de les pagues.
- Els treballadors que avancin la totalitat de les seves vacances anuals en relació amb el període establert amb caràcter general en aquest Conveni podran demanar la bestreta del 100% de la paga de juny a la data d'inici de les seves vacances.

Article 17. *Conceptes retributius o salarials*

17.1 Taules salarials

Les taules salarials acceptades amb les condicions establertes en els annexos d'aquest Conveni integren la retribució pactada i els corresponents conceptes i quanties determinats per cadascun dels llocs de treball dels diferents serveis de l'empresa.

17.2 Salari base

El salari base es la retribució fixada per unitat de temps u obra, de caràcter consolidable, i que s'especifica per cada grup professional en els annexos de les taules salarials corresponents. En les quantitats assenyalades en les taules esmentades està inclòs també el plus penós, tòxic i perillós regulat en l'article 34, 11, del Conveni col·lectiu del sector de neteja pública.

17.3 Antiguitat

És un complement personal l'import del qual s'especifica per a cada grup professional en els annexos de les taules salarials.

17.4 Plus penós, tòxic i perillós

Compensarà la major dedicació de les persones conductores i maquinistes quan no disposin de peons en les tasques encomanades, sense que impliqui la realització de tasques de peó, i el desplaçament i possible perllongament de la jornada per l'obligació que tenen de buidar els camions en l'abocador, planta de transferència o centre eliminador, sens perjudici de les hores extraordinàries que els poguessin correspondre. L'import d'aquest plus està inclòs en el salari base de qualificació del lloc de treball. També tenen inclòs aquest plus en el seu salari base els peons, oficials de 1a, 2a de taller, així com como els/les peons que treballin en tasques pròpies de taller.

En l'activitat de clavegueram, els operaris/àries percebran per dia efectivament treballat i amb caràcter funcional, i per tant no consolidable, la quantitat de 5,35 EUR els conductors/es i 5,02 EUR els operaris/àries. Aquest plus remunera las condiciones especialment penoses de treball, quan de forma habitual s'interpreta que les tasques es faran sota la superfície o sobre fang o aigua. Aquest plus substitueix i millora globalment el previst en el Conveni estatal del sector.

17.5 Plus nocturn

Tindran la consideració de treballs nocturns els que es realitzin entre las 21.00 hores i les 06.00 hores del dia següent.

El seu import serà de 210,30 EUR mensuals per als encarregats i capatassos, 207,39 EUR mensuals per als conductors/es, 204,21 EUR mensuals per als peons de recollida i 172,77 EUR mensuals per als peons de planta, deixalleria i CAAD.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 14-6-2018 | CVE 2018023460 | Pàg. 11-44 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Aquest plus s'abonarà íntegrament al personal adscrit en el torn de nit i es deixarà de percebre quan finalitzi aquesta adscripció, ja que té caràcter funcional i no consolidable.

Les persones que de manera esporàdica realitzin parcial o totalment la seva jornada en horari nocturn percebran 1,02 EUR els encarregats i capatassos, 1 EUR els conductors/res i 0,98 EUR els peons de recollida i neteja viària, i 0,82 EUR els peons de planta, deixalleria i CAAD per hora treballada amb caràcter funcional, i per tant no consolidable.

En l'annex II d'aquest Conveni es recullen els noms i les condicions en que algunes persones conserven com a condició més beneficiosa i no absorbible ni compensable el dret a percebre el plus nocturn fixat.

El plus nocturn romandrà tal i com està regulat en aquest Conveni, que és conseqüència de l'aplicació del 25% al salari base existent abans d'afegir-li l'any 1994 el plus Conveni.

17.6 Plus de càrrega d'iglús

Aquells conductors/es que realitzin treballs de càrrega de contenidors tipus iglú mitjançant l'acció d'un camió ploma rebran un plus diari per aquest concepte de 3,88 EUR.

Aquest plus s'abonarà per dia efectivament treballat i amb caràcter funcional, i per tant no consolidable, i desapareixerà si no es desenvolupa l'activitat per la que es va crear.

17.7 Plus d'especialització per peons

Aquells peons que realitzin tasques que exigeixen una certa pràctica, especialitat i que a més necessitin conduir un vehicle de l'empresa amb tara inferior a 3.500 kg rebran un plus diari de 3,35 EUR per dia efectivament treballat i amb caràcter funcional, i per tant no consolidable.
.
Els llocs de treball que percebran aquest plus són: reparació de papereres, reparació de contenidors i recollida de residus amb camió satèl·lit o bolquet.

17.8 Plus de conducció

Aquells peons que, com activitat complementària de les seves tasques prevalents indicades necessitin conduir un vehicle de l'empresa amb tara inferior a 3.500 kg rebran un plus diari de 1,67 EUR per dia efectivament treballat i amb caràcter funcional, i per tant no consolidable.

17.9 Plus "pelotón":

Aquells peons que distribueixin i orientin als seus companys/es en les seves tasques rebran un plus diari de 3,35 EUR per dia efectivament treballat i amb caràcter funcional, i per tant no consolidable.

Aquest plus no es podrà acumular als establerts en els apartats 7 i 8 d'aquest article.

17.10 Plus d'assistència

L'import d'aquest plus serà l'equivalent al 7,3% del salari base mensual i el rebran aquelles persones que no superin el 5% d'absències per qualsevol causa al treball al mes, exceptuant-ne les absències degudes a hores sindicals, llicències , primera IT sigui quina sigui la seva durada i en les IT posteriors les derivades d'accident laboral i les derivades de malaltia o intervenció quirúrgica amb hospitalització superior a 24 hores fins un màxim de 6 mesos, a partir dels quals es computarà, a efectes d'aquest plus, com absència.

Aquest plus no es computarà per al càlcul de gratificacions i hores extraordinàries.

17.11 Complement de comandaments intermedis

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 14-6-2018 | CVE 2018023460 | Pàg. 12-44 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Aquest plus salarial retribueix la disponibilitat horària i de jornada d'encarregats/des i capatassos per ser inherents a aquest lloc de treball la preparació i recepció del treball dels equips que estan sota la seva responsabilitat, així com la rotació entre diversos horaris de treball per cobrir les necessitats del servei.

La retribució d'aquest plus inclou, segons l'establert en l'apartat anterior les possibles prolongacions de jornada, pel que es incompatible amb el cobrament d'hores extraordinàries per aquestes prolongacions.

17.12 Plus d'activitat

És el que retribueix, premia la dedicació i l'atenció en la execució de les tasques que són pròpies de cada lloc de treball. Es percep per 12 mensualitats i el seu import queda fixat per grup professional en las taules salarials.

17.13 Plus de jornada partida

Aquest plus s'abonarà a totes les persones sotmeses a aquest Conveni que per circumstàncies del servei hagin de realitzar la seva jornada en torn partit.

El seu import diari serà de 7,31 EUR i es pagarà per dia efectivament treballat i amb caràcter funcional, i per tant no consolidable

17.14 Plus de recollida

Aquest plus s'abonarà a tots els/les peons i conductors/es de recollida de les fraccions de resta i orgànica, així com als/les maquinistes i peons que realitzin el servei d'escombrada mixta.

El seu import diari serà de 1,83 EUR i es pagarà per dia efectivament treballat i amb caràcter funcional, i per tant no consolidable.

17.15 Plus d'assiduïtat

Aquest plus, amb un import de 250 EUR anuals l'any 2017 i 350 EUR anuals a partir del 2018, el percebrà tot el personal sotmès a aquest Conveni que durant el període comprés entre el mes de juliol de l'any anterior i el 30 de juny de l'any corrent no superi els 21 dies d'absentisme.

El personal que en el període esmentat anteriorment superi els 21 dies d'absentisme però no els 30 rebrà un import de 125 EUR anuals l'any 2017 i 175 a partir de l'any 2018.

A efectes d'aquesta paga s'exclouen del còmput les absències motivades per:

- Hores sindicals
- La primera IT de cada any.
- IT derivada d'accident laboral
- IT derivada de malaltia o intervenció quirúrgica amb hospitalització superior a 24 hores .
- La paga es farà efectiva juntament amb la nòmina del mes de setembre.

17.16 Plus de conductor de càrrega lateral

Aquells conductors/es que realitzin treballs de càrrega de contenidors de càrrega lateral mitjançant l'acció d'un camió recol·lector especialitzat rebran un plus diari per aquest concepte de 5,10 EUR.

Aquest plus s'abonarà per dia efectivament treballat i amb caràcter funcional, i per tant no consolidable, i desapareixerà si no es desenvolupa l'activitat per la que es va crear.

17.17 Plus de disponibilitat

Aquest plus retribueix la disponibilitat del cap d'equip de la planta de transferència o persona

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 14-6-2018 | CVE 2018023460 | Pàg. 13-44 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

que el substitueixi, fora de la seva jornada habitual de treball, quan sigui requerida la seva intervenció per necessitats del servei.

És incompatible amb el cobrament d'hores extraordinàries provocades per tals circumstàncies. S'estableix el seu import mensual en 233,14 EUR i s'abonarà per dia efectivament treballat no essent de caràcter consolidable.

17.18 Plus de conducció de maquinària

Aquells peons de la planta de transferència i deixalleria que, com activitat complementària de les seves tasques prevalents indicades necessitin conduir un vehicle de l'empresa rebran un plus diari de 1,56 EUR per dia efectivament treballat i amb caràcter funcional, i per tant no consolidable.

17.19 Plus de manteniment de depuradora

Aquells peons que, com a activitat complementària de les seves tasques prevalents de peonatge, desenvolupin les tasques de manteniment i neteja de la depuradora de les instal·lacions de la empresa, rebran la quantitat de 2,97 EUR per dia efectivament treballat amb caràcter funcional i per tant no consolidable.

17.20 Plus per recollida d'animals

Aquest plus el percebrà tot el personal del CAADT que es vegi obligat a realitzar recollides d'animals per avisos fora de la seva jornada laboral. La quantitat fixada és de:

a) Sortida recollida amb animal 21,97 EUR per sortida i animal.
b) Sortida recollida sense animal 10,99 EUR per sortida.

Aquest plus té caràcter funcional i, per tant, no consolidable.

Article 18. *Ajuts escolars*

Totes les persones sotmeses a aquest Conveni que tinguin contracte indefinit i que tinguin filles o fills en edats compreses entre els 3 i els 21 anys i que acreditin que estan matriculats en centres oficials d'ensenyament reglat rebran la quantitat anual de 161,18 EUR per cada fill.

En el primer any d'incorporació a l'empresa aquesta ajuda es prorratejarà en funció del temps efectivament treballat, computant-se l'any de l'1 d'agost al 31 de juliol.

En el supòsit que el pare i la mare estiguin treballant de manera simultània a l'empresa només percebrà l'ajuda un dels dos.

El pagament de l'ajuda es farà juntament amb la nòmina del mes d'agost, i el termini per acreditar la matriculació dels fills/es finalitzarà el 20 d'octubre. En cas de no acreditar la matriculació en el termini previst es descomptarà l'import prèviament abonat en la nòmina del mes de novembre.

Article 19. *Ajuts per discapacitats*

Totes les persones sotmeses a aquest Conveni que tinguin contracte indefinit que tinguin filles o fills al seu càrrec amb discapacitat física o psíquica d'acord amb l'establert en la normativa vigent i que ho acreditin degudament rebran una ajuda de 76,51 EUR al mes durant 12 mesos a l'any, sempre que els fills/es no percebin rendes anuals de treball superiors al salari mínim interprofessional.

També s'abonarà aquesta ajuda a les persones que tinguin al seu càrrec a qualsevol familiar de primer grau amb discapacitat física o psíquica d'acord amb l'establert en la normativa vigent i que ho acreditin degudament , sempre que els familiars no percebin rendes anuals de treball superiors al salari mínim interprofessional. En aquest cas s'haurà d'aportar anualment a

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 14-6-2018 | CVE 2018023460 | Pàg. 14-44 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

l'empresa la declaració de renda en la que consti que el familiar discapacitat està a càrrec del treballador/a.

Article 20. *Dietes i desplaçaments*

El personal que per instruccions de l'empresa es desplaci fora de la localitat de treball habitual percebrà les següents dietes:

- Mitja dieta (dinar o sopar) ..... 14,66 EUR
- Manutenció sencera (dinar i sopar) ..... 29,33 EUR
- Allotjament ..... 50,89 EUR
- Dieta complerta ..... 80,25 EUR

Per al personal que per instruccions de l'empresa hagi d'utilitzar el vehicle particular s'estableix un preu de 0,32 EUR/km.

Capítol 4
Organització i condicions socials

Article 21. *Contractacions de personal*

La contractació de personal amb caràcter indefinit es regirà per les normes d'accés al sector públic empresarial local vigents en cada moment.

Article 22. *Contractacions temporals*

Tenint en compte que el servei que presta l'empresa té les característiques de servei públic essencial, per tal de poder proveir aquelles contractacions de caràcter temporal que siguin necessàries mitjançant els contractes legalment vigents en cada moment, es convocarà periòdicament una bossa de treball, que es realitzarà mitjançant convocatòria pública en que s'especificarà el període de vigència de la bossa resultant, el tipus de places a cobrir, les proves a realitzar, que s'ajustaran a les característiques de les places, els requisits mínims per prendre-hi part, així com el nombre màxim de persones que podran formar la bossa.

El resultat de les proves de qualificació d'aquesta bossa hauran de donar necessàriament una classificació que servirà per a fixar l'ordre en que es procedirà a efectuar les contractacions a mesura que sigui necessari, independentment del la durada prevista dels contractes a realitzar.

Les persones que en ser convocades per a cobrir una plaça tant amb contractes de caràcter temporal com indefinit hi renunciïn quedaran automàticament excloses de la bossa, tret que acreditin documentalment que la renúncia es produeix per raons de caràcter mèdic.

Per al seguiment de les contractacions es crearà una comissió paritària amb participació del Comitè i l'empresa que s'encarregarà de vetllar per la màxima transparència del procediment, des de l'elaboració de les bases fins la contractació dels treballadors/es.

Article 23. *Jubilació*

1. Jubilació

L'edat de jubilació serà, en tot cas, la que es prevegin a les normes reguladores del règim general de la Seguretat Social per l'accés a la pensió de jubilació en la seva modalitat contributiva sense coeficient reductor per raó de l'edat.

El treballador/a que es vulgui jubilar caldrà que ho comuniqui a l'empresa amb una antelació mínima d'1 mes.

2. Jubilació anticipada

Els treballadors/es que acompleixin els requisits legals, vigents en tot moment, podran acollir-

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 14-6-2018 | CVE 2018023460 | Pàg. 15-44 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

se a la jubilació anticipada, en aquest cas els treballadors que a la data de signatura del Conveni es trobin d'alta en l'empresa amb contracte indefinit i sempre que en el moment de la jubilació acreditin una antiguitat mínima de 6 anys tindran dret a percebre com a incentiu 25.000 EUR en el cas de jubilar-se als 63 anys.

La sol·licitud haurà de ser tramesa en el termini màxim d'1 mes abans de la data de compliment de l'edat.

3. Jubilació parcial

En relació al manteniment de la jubilació parcial com a mesura de política d'ocupació, la jubilació parcial dels treballadors/es d'Eco-equip que compleixin 61 anys abans de l'1 de gener de 2019, es regirà pel Pla de Jubilació Parcial acordat el 22 de març de 2013 i que s'incorpora com annex IV.

En relació amb els treballadors d'Eco-equip incorporats arrel de la fusió per absorció de l'empresa Terrassa Neta, que compleixin 61 anys abans de l'1 de gener de 2019, es regirà pel Pla de Jubilació Parcial acordat el 21 de març de 2013 i que s'incorpora com annex IV bis.

Per la resta de treballadors/es serà d'aplicació la normativa vigent en cada moment.

Article 24. *Classificació de grups professionals*

Principis generals:

1. S'entén per sistema de classificació professional l'ordenació jurídica per la qual, amb base tècnica i organitzativa, es contempla la inclusió dels treballadors en un marc general que estableix les diferents comeses laborals.

2. A aquests efectes, s'entén per grup professional el que agrupa aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació, incloent distintes funcions o especialitats professionals.

3. La classificació professional es realitza en grups professionals per interpretació i aplicació de factors generals objectius i per les tasques i funcions bàsiques més representatives que desenvolupin els treballadors. Els treballadors en funció del lloc de treball que desenvolupen seran adscrits a un grup professional dels establerts en el present article, circumstàncies que definiran la seva posició en l'esquema organitzatiu i retributiu.

Així, la possessió per part d'un treballador d'alguna o totes les competències representatives d'un grup professional determinat, no implica necessàriament la seva adscripció al mateix, sinó que la seva classificació estarà determinada per l'exigència i l'exercici efectiu de tals competències en les funcions corresponents al seu lloc de treball.

Grups professionals:

El sistema de classificació professional dels treballadors, que és merament enunciativa i no pressuposa l'obligació de tenir cobertes totes les places, s'ajustarà als grups professionals que s'enumeren tot seguit, i l'estructura definitiva del qual serà determinada en funció del resultat del treball de valoració dels llocs de treball derivats del projecte de reforma i transformació organitzativa que haurà de resoldre el model d'integració de grups professionals derivat de la fusió per absorció de l'empresa Terrassa Neta, SA per part d'Eco-equip SAM:

- Grup 1 - Caps d'àrea
- Grup 2 - Caps de servei operatiu
- Grup 3 - Responsables de secció
- Grup 4 - Capatassos
- Grup 5 - Oficials 1a administratius o de taller
- Grup 6 - Oficials 2a administratius o de taller
- Grup 7 - Conductors

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 14-6-2018 | CVE 2018023460 | Pàg. 16-44 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

- Grup 8 - Maquinistes-conductors
- Grup 9 - Maquinistes
- Grup 10 - Peons especialistes
- Grup 11 - Peons
- Grup 12 - Personal auxiliar
- Grup 13 - Cap de planta
- Grup 14 - Tècnics responsables de servei
- Grup 15 - Encarregat CRT
- Grup 16 - Veterinària
- Grup 17 - Cap d'equip de planta de transferència
- Grup 18 - Oficials administratius de planta de transferència deixalleria i CAAD
- Grup 19 - Peons de manteniment de planta de transferència
- Grup 20 - Peons de planta de transferència, deixalleria i CAAD
- Grup 21 - Personal auxiliar de planta de transferència, deixalleria i CAAD
- Grup 22 - Personal de neteja

Descripció

Els continguts professionals de cada grup han de considerar-se com merament indicatius i descriptius de la funció general, que es complimentaran amb tots aquells treballs i operacions que dins del contingut propi de la seva competència professional els siguin ordenats per l'empresa.

Grup 1 - Caps d'àrea

Aquelles persones que tenint la capacitat, coneixements i titulació adequades, siguin designades per la gerència per responsabilitzar-se del correcte funcionament de tots i cadascun dels serveis i tasques de la seva àrea de responsabilitat, incloent expressament la gestió del personal al seu càrrec en cas de disposar-ne.

Grup 2 - Caps de servei operatiu

Aquelles persones que tenint la capacitat i coneixements de caràcter tècnic i operatiu i sota la direcció del seu cap d'àrea coordinen i proposen la planificació dels serveis i n'ordenen seva execució, supervisant-ne el compliment.

Tenen responsabilitat directa dels responsables de secció i capatassos assignats al seu servei, així com de la resta de personal adscrit al seu servei.

Grup 3 - Responsables de secció

Inclou les persones a que s'assigni la coordinació o comandament directe d'activitats o especialitats concretes sota la direcció de caps de servei operatiu o caps d'àrea, en cas de disposar de personal assignat directament a la seva gestió n'exercirà el comandament directe.

Grup 4 - Capatassos

Inclou les persones que executen el comandament directe del personal assignat a la prestació dels diferents serveis i torns, sota la direcció dels caps de servei operatiu o responsables de secció ordenen les tasques a realitzar pel personal i vetllen pel seu compliment així com el de les instruccions o normatives vigents en cada moment.

Grup 5 - Oficials 1a administratius o de taller

Inclou les persones que, sota la direcció de caps d'àrea o responsables de secció, i disposant de la capacitat i coneixements adequats, tenen al seu càrrec, amb capacitat d'iniciativa pròpia i responsabilitat directe sobre el resultat de les tasques assignades, la gestió de sectors concrets de l'activitat del seu servei.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 14-6-2018 | CVE 2018023460 | Pàg. 17-44 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Grup 6 - Oficials 2a administratius o de taller

Inclou les persones que, sota la direcció de caps d'àrea, responsables de secció o superiors immediats, i disposant de la capacitat i coneixements adequats, executen treballs relacionats amb aspectes tècnics, administratius o de serveis.

Grup 7 - Conductors

Inclou les persones que estant en possessió del permís de conducció C o equivalent, així com dels requisits addicionals establerts per la normativa , tenen assignades les tasques de conduir, operar i realitzar tasques complementàries dels vehicles que exigeixin aquesta titulació, essent responsables de la correcte operació d'aquests vehicles.

Grup 8 - Maquinistes-conductors

Inclou les persones que estant en possessió del permís de conducció C o equivalent, així com dels requisits addicionals establerts per la normativa, tenen assignades les tasques de conduir, operar i realitzar tasques complementàries de les màquines del servei de neteja mecànica, essent responsables de la correcte operació d'aquests vehicles.

Grup 9 - Maquinistes

Inclou les persones que estant en possessió del permís de conducció B1 o equivalent, així com dels requisits addicionals establerts per la normativa, tenen assignades les tasques de conduir, operar i realitzar les tasques de manteniment i conservació de les maquines del servei de neteja mecanitzada que exigeixin aquesta titulació.

Grup 10 - Peons especialistes

Inclou les persones que estan designades per executar habitualment tasques que, sense constituir un ofici, exigeixen certa pràctica i especialitat diferenciada de les ordinàries del servei de recollida o neteja viària. En aquesta empresa es consideren incloses en aquest tipus de tasques les referent a reparació de papereres, reparació de contenidors, recollida de residus mitjançant camió satèl·lit o bolquet i neteja exterior de contenidors, podent-se ampliar aquesta llista per acord de la Comissió de Seguiment en funció de la creació de noves formes de prestació dels serveis.

Grup 11 - Peons

a) Peons de taller

Inclou les persones que en el taller es dediquen a tasques que requereixen fonamentalment l'esforç manual, amb el grau de preparació necessari.

b) Peons de clavegueram

Inclou les persones que es dediquen a tasques que requereixen fonamentalment l'esforç manual, amb el grau de preparació necessari en el servei de clavegueram. Poden prestar els seus serveis indistintament en qualsevol servei o lloc dels centres de treball.

c) Peons de recollida i neteja viària

Inclou les persones que es dediquen a tasques que requereixen fonamentalment l'esforç manual, amb el grau de preparació necessari en el servei. Poden prestar els seus serveis indistintament en qualsevol servei o lloc dels centres de treball.

Grup 12 - Personal auxiliar

Inclou les persones que, sota la direcció de caps d'àrea, responsables de secció o

superiors immediats, i disposant de la capacitat i coneixements adequats, executen operacions administratives, tècniques o de serveis de caràcter elemental.

Grup 13 - Cap de planta

Aquella persona que tenint la capacitat, coneixements i titulació adequades, siguin designades per la gerència per responsabilitzar-se del correcte funcionament de tots i cadascun dels serveis i tasques de la planta de tractament, la deixalleria i el CAAD, incloent expressament la gestió del personal al seu càrrec.

Grup 14 - Tècnics/ques responsables de servei

Aquelles persones que tenint la capacitat i coneixements de caràcter tècnic i operatiu i sota la direcció del cap de planta o el gerent coordinen i proposen la planificació dels serveis i ordenen la seva execució, supervisant-ne el compliment.

Tenen responsabilitat directe dels responsables de secció i capatassos assignats al seu servei, així com de la resta de personal adscrit al seu servei.

Grup 15 - Encarregat/da CRT

Inclou les persones a que s'assigni la coordinació o comandament directe de les activitats del CRT sota la direcció del tècnic/a responsable del servei operatiu o cap de planta, en cas de disposar de personal assignat directament a la seva gestió n'exercirà el comandament directe.

Grup 16 - Veterinària

Aquelles persones que tenint la capacitat, coneixement i titulació adequades siguin designades per la realització de les tasques d'atenció veterinària dels animals del CAAD, incloent la gestió documental necessària, sota la direcció del tècnic/a responsable del servei operatiu, en cas de disposar de personal assignat directament a la seva gestió n'exercirà el comandament directe.

Grup 17 - Cap d'equip de planta de transferència.

Inclou les persones que, sota la direcció de caps d'àrea o responsables de secció, i disposant de la capacitat i coneixements adequats, tenen al seu càrrec, amb capacitat d'iniciativa pròpia i responsabilitat directe sobre el resultat de les tasques assignades, la gestió de sectors concrets de l'activitat del seu servei.

Grup 18 - Oficials administratius de planta de transferència, deixalleria i CAAD

Inclou les persones que, a la planta de transferència/deixalleria i CAAD, sota la direcció de caps d'àrea, responsables de secció o superiors immediats, i disposant de la capacitat i coneixements adequats, executen treballs relacionats amb aspectes tècnics, administratius o de serveis.

Grup 19 - Peons de manteniment de planta de transferència

Inclou les persones que estan designades per executar habitualment tasques de peonatge i complementàriament tasques de manteniment general de la planta de transferència que, sense constituir un ofici, exigeixen certa pràctica i especialització.

Grup 20 - Peons de planta de transferència, deixalleria i CAAD

Inclou les persones que es dediquen a tasques que requereixen fonamentalment l'esforç manual, amb el grau de preparació necessari. Poden prestar els seus serveis indistintament en qualsevol servei o lloc dels centres de treball.

Grup 21 - Personal auxiliar de planta de transferència, deixalleria i CAAD

Inclou les persones que, sota la direcció de superiors immediats, i disposant de la capacitat i coneixements adequats, executen operacions administratives, tècniques o de serveis de caràcter elemental a la de planta de transferència, deixalleria i CAAD.

Grup 22 - Personal de neteja

Inclou les persones destinades a efectuar les tasques de neteja de les instal·lacions de la de planta de transferència, deixalleria i CAAD.

Article 25. *Mobilitat funcional*

La mobilitat funcional dins de cada grup professional es farà respectant la normativa vigent, sens perjudici de la major retribució que pel desenvolupament de treballs de categoria superior pogués correspondre.

Excepció: Treballs de nivell inferior: Si el canvi de destí té el seu origen en la petició del treballador/a afectat o en el fet d'haver estat contractat en una categoria inferior per no haver-hi vacant a la seva, se li assignarà el salari que correspongui al treball efectivament realitzat, sense que es pugui exigir la realització de treballs de categoria superior.

Quan per motius d'organització o necessitat de cobrir serveis el personal hagi de desenvolupar les seves funcions en un lloc de treball diferent a l'habitual, practicarà en les noves tasques a realitzar i se l'haurà d'informar i formar prèviament en relació amb els riscs i requisits del nou lloc de treball, tret que hagi realitzat anteriorment aquestes mateixes tasques.

Quan s'hagin de produir noves contractacions amb caràcter indefinit les persones que tinguin contracte indefinit i que ho vulguin podran sol·licitar la seva adscripció a la nova plaça creada, tenint en compte que ho faran en el torn, horari i calendari previst i iniciant en el moment de l'adscripció el còmput de la seva antiguitat en el nou servei assignat. En cas que més d'una persona faci la sol·licitud tindrà preferència la que tingui més antiguitat a l'empresa.

Article 26*. Promocions internes*

26.1 Comandaments intermedis

La cobertura de les vacants que es produeixin en les places de comandaments intermedis es farà mitjançant convocatòria interna d'acord amb les bases que s'elaboraran i hauran d'incloure necessàriament una prova d'aptitud.

La incorporació a la plaça es farà necessàriament en el torn en que s'hagi convocat la vacant.

26.2 Conductors

La cobertura de les vacants que es produeixin en les places de conductors es cobriran d'acord amb l'ordre establert en la relació que s'incorpora com annex VI a) al present Conveni, en la que s'inclouen per ordre d'obtenció del carnet "C" tots aquells peons o maquinistes que disposin de l'esmentat carnet així com de la resta de requisits establerts en cada moment per la normativa vigent i que hagin superat el curs específic de formació interna.

La incorporació a la plaça es farà en el torn en que s'hagi convocat la vacant, en cas que la persona a qui li correspongui per ordre hi renunciï s'oferirà al que figuri a continuació fins assignar la vacant, les persones que hagin renunciat mantindran la seva posició per posteriors vacants.

Amb posterioritat a l'entrada en vigor d'aquest Conveni es podran afegir a l'esmentada relació totes aquelles persones que obtinguin el carnet "C", així com la resta de requisits establerts en cada moment per la normativa vigent a mesura que superin el curs específic de formació interna.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 14-6-2018 | CVE 2018023460 | Pàg. 20-44 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

26.3 Peons especialistes i peons de manteniment

La cobertura de les vacants que es produeixin en les places de peons especialistes es farà mitjançant convocatòria interna d'acord amb les bases que s'elaboraran i en cas de presentar-s'hi més d'una persona hauran d'incloure necessàriament una prova d'aptitud relacionada amb les tasques a desenvolupar.

La incorporació a la plaça es farà necessàriament respectant l'horari que consti en la convocatòria de la vacant.

26.4 Oficials

La cobertura de les vacants que es produeixin en les places d'oficials es farà mitjançant convocatòria interna d'acord amb les bases que s'elaboraran i en cas de presentar-s'hi més d'una persona hauran d'incloure necessàriament una prova d'aptitud relacionada amb les tasques a desenvolupar.

La incorporació a la plaça es farà necessàriament respectant l'horari que consti en la convocatòria de la vacant.

26.5 Conductors de càrrega lateral

L'adscripció de conductors a aquest servei, que no donarà lloc a la creació d'un nou grup professional requerirà la superació prèvia d'un procés de formació relacionat amb les tasques a desenvolupar.

En els casos previstos en els apartats anteriors, en cas de produir-se una empat entre 2 o més persones aspirants, tindrà prioritat en primer lloc la persona del gènere menys representat i en cas de ser del mateix gènere, la que tingui més antiguitat a l'empresa.

Per al seguiment de les promocions es crearà una comissió específica amb caràcter paritari amb participació del Comitè i l'empresa que s'encarregarà de vetllar per la màxima transparència del procediment des de l'elaboració de les bases fins l'adjudicació de les places.

Article 27. *Provisió de torns*

27.1 Criteris

L'assignació del personal als diversos torns i calendaris de treball quan es produeixi una vacant, sempre que no suposi una promoció interna, es farà de forma voluntària entre els treballadors de l'empresa prenent en consideració la major antiguitat en el mateix grup i servei, i en el cas de produir-se un empat es prioritzarà la persona del gènere menys representat en el grup i servei.

En el cas dels conductors l'adscripció als torns, sempre que hi hagi una nova plaça vacant, es farà en funció de l'ordre de la llista incorporada com annex VI b), en la que s'inclouen tant els conductors com els peons i maquinistes amb carnet de C i CAP.

En cas de no ser possible l'assignació voluntària de la vacant, l'empresa podrà procedir a l'assignació directe del torn i calendari utilitzant directament el criteri de menor antiguitat en el grup i servei.

Qualsevol persona de nou ingrés serà assignada al torn i calendari de treball menys valorat en el seu grup, excepte que no sigui possible per imperatiu legal.

Als efectes de determinar l'antiguitat a l'empresa no es tindran en compte els períodes d'excedència gaudits pels treballadors/es.

Per tal de poder gestionar adequadament la provisió de torns es requerirà que totes les

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 14-6-2018 | CVE 2018023460 | Pàg. 21-44 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

persones que estiguin interessades en modificar el seu torn ho comuniquin per escrit a l'empresa, de manera que l'empresa no oferirà la possibilitat de canviar a les persones que no ho hagin comunicat prèviament.

Article 28. *Uniformitat*

Tot el personal operari afectat pel present Conveni rebrà per la seva utilització i conservació les peces de roba que tot seguit s'indiquen:

Estiu:

- 2 pantalons
- 2 polos
- 1 parell de sabates
- 1 gorra

Hivern:

- 2 pantalons
- 2 polos
- 1 jaqueta polar
- 1 parell de botes
- 1 anorac
- 1 gorra de llana
- 1 impermeable complet (2 peces)

Complementàriament en anys parells s'entregarà un anorac i en anys imparells una jaqueta polar més.

El personal administratiu de planta, deixalleria i CAAD disposarà de calçat adequat per als possibles desplaçaments i un folre polar o jersei, que es renovarà periòdicament prèvia petició de la persona interessada.

Al personal de veterinària se li farà entrega cada temporada de 2 pijames mèdics per les tasques a realitzar a la clínica.

El personal de neteja de les instal·lacions rebrà uns pantalons i una bata curta per a l'hivern i una bata llarga per l'estiu així com calçat adequat i un folre polar en anys alternatius per als possibles desplaçaments exteriors.

El personal de taller rebrà 3 samarretes, 3 pantalons ignífugs i 1 parell de botes a l'estiu i 3 samarretes tèrmiques, 3 pantalons ignífugs, 2 camises, 2 jerseis de cotó, 2 polars ignífugs i 1 parell de botes a l'hivern.

El personal que treballi amb aigua rebrà guants de goma i botes d'aigua.

Per les tasques que ho precisin s'entregaran guants antitalls.

A les persones que s'incorporin amb contractes temporals se'ls farà entrega de la roba indicada pel període en que estiguin contractades, en cas de ser contractades en diferents períodes l'entrega de la roba es farà de manera que disposin de l'adequada i de manera proporcional als períodes contractats.

A les persones que per alguna raó mèdica acreditada necessitin peces de roba o calçat especials se'ls farà entrega d'aquestes peces, adequant en el seu cas la periodicitat d'entrega en funció de les necessitats i costos.

La uniformitat d'estiu s'entregarà abans del 15 de maig i la d'hivern abans del 15 d'octubre de cada any.

El Comitè de Seguretat i Salut validarà les peces de roba a utilitzar, i, així mateix podrà aprovar variacions en el vestuari, el sistema de proveïment i la periodicitat en el subministrament.

L'impermeable serà canviat quan estigui inservible prèvia entrega del que s'hagi de substituir, la substitució anirà a càrrec de l'empresa, excepte en el cas que hi hagi mala utilització per part del treballador/a.

L'empresa haurà de tenir un estoc mínim que permeti la substitució esmentada en l'apartat anterior.

L'ús de l'uniforme durant la jornada laboral serà obligatòria.

Queda expressament prohibit l'ús de l'uniforme fora de l'horari de treball excepte en els trajectes d'entrada i sortida fins al domicili particular.

En compliment de l'article 17.2 de La Llei de Prevenció de riscos laborals s'estableix l'obligatorietat per part dels treballadors d'utilitzar els equips de protecció individuals que els siguin entregats quan siguin necessaris per als treballs a executar.

Plus extrasalarial de manteniment del vestuari: Tot el personal percebrà en concepte d'indemnització per al manteniment del vestuari 12 mensualitats de 30 EUR.

Article 29. *Discriminació*

Les parts afectades per aquest Conveni, i en l'aplicació d'aquest, es comprometen a promoure el principi d'igualtat d'oportunitats i no-discriminació per raó de sexe, estat civil, edat, raça, nacionalitat, condició social, idees religioses o polítiques, afiliació o no a un sindicat, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

Aquest compromís comporta, igualment, remoure els obstacles que puguin incidir en el no compliment de la igualtat de condicions entre dones i homes, així com posar mesures d'acció positiva o altres necessàries per corregir possibles situacions de discriminació.

Ser tractat amb dignitat és un dret de tota persona, l'empresa i la representació dels treballadors i treballadores, en el seu cas, es comprometen a crear i mantenir un entorn laboral on es respecti la dignitat i la llibertat sexual del conjunt de persones que treballen en el seu àmbit, evitant i perseguint aquelles conductes que vulnerin els drets fonamentals protegits per la Constitució Espanyola i la resta de l'ordenament jurídic.

Tant l'empresa com els comandaments i la resta de treballadors i treballadores subjectes a aquest Conveni han de tractar amb atenció i respecte els subordinats, companys o comandaments.

Article 30. *Conciliació de la vida familiar i laboral*

30.1 Especificitats del permís de maternitat en cas d'adopció o acolliment

En el cas d'adopció o acolliment, el període de permís per maternitat computa a partir de la sentència judicial o resolució administrativa. Si es tracta d'una adopció internacional el permís pot començar fins a 6 setmanes abans.

30.2 Permisos per a atendre fills discapacitats

Els progenitors amb fills discapacitats tenen dret conjuntament a permisos d'absència del lloc de treball per a poder assistir a reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris on rebin suport. Així mateix, tenen dret a 2 hores de flexibilitat horària diària per a poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill o filla discapacitat rep atenció.

El treballador/a afectat, quan a conseqüència de les condicions del lloc de treball no pugui

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 14-6-2018 | CVE 2018023460 | Pàg. 23-44 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

reincorporar-se a les mateixes tasques un cop iniciada la jornada o bé deixar-les abans d'acabar sense distorsionar el servei, podrà ser adscrit en les jornades afectades per aquests permisos a tasques diferents i fins i tot d'inferior qualificació, sense que en cap cas afecti la seva retribució.

Documentació acreditativa:

- Certificat del centre educatiu o sanitari, amb constància de l'hora de la reunió o visita.
- Certificat del centre amb l'horari del fill discapacitat.

30.3 Permisos per situacions de violència de gènere

Les dones víctimes de situacions de violència de gènere que, per aquest motiu, s'hagin d'absentar del lloc de treball tenen dret que aquestes faltes d'assistència es considerin justificades d'acord amb el que determinin els serveis socials, policials o de salut corresponents. Així mateix, tenen dret a les hores de flexibilitat horària que, d'acord amb cada situació concreta, siguin necessàries per a llur protecció o assistència social.

La treballadora, quan a conseqüència de les condicions del lloc de treball no pugui reincorporar-se a les mateixes tasques un cop iniciada la jornada o bé deixar-les abans d'acabar sense distorsionar el servei, podrà ser adscrit en les jornades afectades per aquests permisos a tasques diferents i fins i tot d'inferior qualificació, sense que en cap cas afecti la seva retribució.

Documentació acreditativa:

- Sentència judicial o qualsevol mitjà de prova documental que acrediti la situació de violència de gènere.

30.4 Reducció de jornada per raons de guarda legal

Per raons de guarda legal, qui tingui cura directa d'algun menor de 12 anys, de persona gran que requereixi especial dedicació, o d'una persona amb discapacitat que no desenvolupi activitat retribuïda a jornada complerta, tindrà dret a la reducció de la seva jornada de treball, amb la disminució de retribucions que correspongui.

Tindrà el mateix dret qui necessiti encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per sí mateix i no desenvolupi activitat retribuïda a jornada complerta.

Documentació acreditativa:

Per al supòsit d'acolliment per cura de menor:

- Acreditació del parentiu i edat del menor.

Per al supòsit d'acolliment per cura de persona gran o de persona amb discapacitat:

- Acreditació del parentiu.
- Certificat de discapacitat emès per l'ICASS o entitat pública corresponent, o informe mèdic de necessitat d'especial dedicació.
- Acreditació de la convivència o certificat de guarda legal.

30.5 Reducció de jornada per cura de familiar de primer grau amb malaltia molt greu

Per ser precís atendre la cura d'un familiar de primer grau, es tindrà dret a sol·licitar una reducció de fins el 50% de la jornada laboral, amb caràcter retribuït, per raons de malaltia molt greu i pel termini màxim d'un mes. Si hagués més d'un titular d'aquest dret pel mateix fet causant, el temps de gaudiment d'aquesta reducció es podrà prorratejar entre els mateixos, respectant en tot cas, el termini màxim d'1 mes.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 14-6-2018 | CVE 2018023460 | Pàg. 24-44 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Documentació acreditativa:

- Acreditació del parentiu.
- Certificat acreditatiu de la malaltia molt greu i informe mèdic de necessitat d'especial dedicació.
- Acreditació de la convivència o certificat de guarda legal.

30.6 Reducció de jornada per fill/a afectat per càncer o altra malaltia greu

El treballador/a tindrà dret, sempre que ambdós progenitors/es, adoptants o acollidors/es preadoptius o permanents treballin, a una reducció de la jornada de treball de almenys la meitat de la duració d'aquella, percebent les retribucions íntegres, per la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del fill/a afectat per càncer o per qualsevol altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, contínua i permanent, i com a màxim fins que el fill/a compleixi 21 anys.

Quan concorrin ambdós progenitors/es, adoptants o acollidors/es de caràcter preadoptiu o permanent, pel mateix subjecte i fet causant, les circumstàncies necessàries per a tenir aquest permís o, en el seu cas, puguin tenir la condicions de beneficiaris de la prestació establerta a aquest fi al règim de la seguretat social que els sigui d'aplicació, el personal tindrà dret a la percepció de les retribucions íntegres durant el temps que duri la reducció de la seva jornada de treball, sempre que l'altre progenitor/a, sense perjudici del dret a la reducció de jornada que correspongui, no cobri les seves retribucions íntegres en virtut d'aquest permís o com a beneficiari de la prestació establerta per aquest fi al règim de la Seguretat Social que li sigui d'aplicació. En cas contrari, només es tindrà dret a la reducció de jornada, amb la conseqüent reducció de retribucions.

En el supòsit que ambdós prestin serveis en aquesta empresa l'exercici d'aquesta reducció no podrà ser simultània.

Reglamentàriament s'establiran les condicions i supòsits en que aquesta reducció de jornada es podrà acumular en jornades complertes.

Documentació acreditativa:

- Acreditació del parentiu i edat del fill/a.
- Informe mèdic de la malaltia i necessitat de cura.
- Informe de vida laboral de l'altre progenitor/a
- Certificat de l'empresa de l'altre progenitor/a d'estar o no en situació de reducció de jornada i si ho està, si hi ha reducció de les retribucions.

Article 31. *Renovació del carnet de conduir*

L'empresa cobrirà les despeses de renovació, del permís de conduir i el CAP, en cas de ser necessari, del personal que realitzi la conducció de vehicles de l'empresa de forma habitual. S'entén per habitual un mínim de 12 jornades l'any. Per efectuar el còmput es prendrà com a referència l'any anterior a la data de renovació del carnet. Per tenir dret al reintegrament de les despeses el personal haurà d'acreditar documentalment la renovació del carnet i les depeses suportades.

Article 32. *Reposició d'ulleres*

Si per raó del servei queden inutilitzables les ulleres d'un treballador/a, l'empresa es compromet a fer efectiva la seva reposició amb la quantia econòmica que s'indica.

Els objectes o peces que estan subjectes a reposició son els estrictament necessaris i imprescindibles pel desenvolupament de les funcions del lloc de treball, per tant resten totalment excloses les ulleres de sol que no siguin graduades.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 14-6-2018 | CVE 2018023460 | Pàg. 25-44 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

S'estableix el següent barem màxim:

- Per ulleres complertes: 250 euros.
- Per cada vidre: 75 euros.
- Per muntura: 100 euros.

Per tal d'acreditar que els fets s'han produït durant la jornada laboral caldrà que les persones afectades ho posin en coneixement del seu responsable abans de finalitzar la seva jornada, de manera que els responsables puguin comprovar-ho.

No es reposaran les ulleres desgastades per la seva utilització.

El pagament de l'import prefixat es farà efectiu en la nòmina de la persona afectada un cop acreditat el pagament de les ulleres amb la corresponent factura.

Article 33. *Suspensió temporal del permís de conduir*

La suspensió temporal del permís de conduir no impedirà que, mentrestant, el treballador/a segueixi cobrant el salari que tingui assignat a la seva categoria en el moment de la suspensió temporal, tot i el supòsit de que la sanció obligui a que l'afectat hagi de desenvolupar altres funcions, sempre i quan en els fets de suspensió no concorri ingestió de drogues, alcohol o psicotròpics.

El treballador/a afectat per la suspensió haurà de comunicar-ho a l'empresa, en el cas de no fer-ho i continuar conduint serà responsable directament de les despeses que es puguin originar a conseqüència d'aquest fet, a banda d'incórrer en una infracció disciplinària de caràcter molt greu.

Article 34. *Multes de trànsit*

En el supòsit que agents de trànsit posin una multa a un treballador/a, dintre de la jornada laboral i conduint un cotxe oficial de l'empresa, per causes alienes a la seva voluntat i per estricta necessitat del servei, li serà retornat íntegrament l'import de la multa.

Article 35. *Garanties especials*

A qualsevol persona sotmesa al present Conveni en el cas d'haver de complir una pena de privació de llibertat inferior a 2 anys, se li reservarà el lloc de treball sempre que la condemna no sigui per cap delicte o falta per accions efectuades contra l'empresa o qualsevol dels seus treballadors/es que hagi originat una sanció disciplinària d'acomiadament.

La persona afectada haurà de reincorporar-se al seu lloc immediatament a la finalització del compliment de la pena, en cas de no fer-ho així es donarà per extingida la relació laboral.

Article 36. *Assegurança de responsabilitat civil i accidents de circulació*

L'empresa disposarà d'una pòlissa d'assegurances que cobreixi la responsabilitat civil de tot el personal per actes realitzats en l'exercici de les seves funcions, incloses les fiances i indemnitzacions. La possible producció de danys per l'ús i circulació de vehicles a motor, seran coberts per les pòlisses d'assegurances dels vehicles corresponents.

Article 37. *Millores de situacions d'incapacitat temporal*

El personal que causi baixa per situació d'incapacitat temporal (IT) tindrà dret a percebre un complement de la prestació econòmica reconeguda per la Seguretat Social en els casos següents:

- IT derivada d'accident de treball: la persona percebrà el 100% del salari líquid d'1 mes normal de treball segons taules.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 14-6-2018 | CVE 2018023460 | Pàg. 26-44 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

- El mateix tractament rebrà aquella persona quina situació d'IT sigui derivada de malaltia o intervenció quirúrgica amb hospitalització de més de 24 hores que sigui degudament acreditada i la IT de maternitat durant el període de 16 setmanes.

- IT derivada de malaltia comú, l'empresa complementarà durant la primera baixa de l'any natural fins el 100% del salari líquid d'1 mes normal de treball segons taules.

Article 38. *Indemnització per mort o invalidesa*

a) L'empresa contractarà una pòlissa d'assegurances que cobreixi durant les 24 hores els accidents del personal que pugui causar la mort o la incapacitat laboral permanent, en els seus diferents graus i en els termes recollits a la pòlissa d'assegurances, i del que se'n derivarà el dret a una indemnització per la quantitat de 60.000 euros, tant per la mort com per la incapacitat permanent absoluta per al treballador o treballadora, o les persones que en siguin hereves o beneficiàries.

b) Qualsevol treballador sotmès al present Conveni que arribi a la situació d'incapacitat permanent absoluta per declaració expressa de l'INSS procedent exclusivament d'una situació d'IT derivada de malaltia comú amb posterioritat a la signatura del present Conveni tindrà dret a percebre per una sola vegada la quantitat de 95 EUR per any d'antiguitat a l'empresa.

Article 39. *Fons Assistencial*

Es crea un Fons Assistencial anual destinat a la concessió de bestretes al personal de l'empresa per atendre situacions de necessitats excepcionals i imprevistes, aquest Fons estarà dotat amb:

- L'import corresponent al 75% de les quantitats corresponents al plus d'assistència que no s'hagin abonat en l'exercici com a conseqüència de l'incompliment de les condicions previstes en l'article 22 j).

- L'empresa garantirà que l'aportació anual mínima al Fons Assistencial sigui de 20.000 EUR.

Els requisits per a l'obtenció de bestretes d'aquest Fons seran:

- Tenir contracte indefinit amb l'empresa amb una antiguitat mínima d'1 any, en cas de no complir-se aquest requisit el Comitè d'Empresa valorarà la possibilitat d'atorgar-lo en funció de les circumstàncies excepcionals que s'acreditin.

- L'import màxim que es podrà atorgar serà de 2.500 EUR o com a màxim l'import dels salaris meritats en cas de ser inferiors a l'esmentada quantitat.

- La devolució es farà com a màxim en 13 pagues de 175 EUR mensuals i 1 de 225 EUR.

- Amb caràcter general no es podrà demanar una nova bestreta fins haver transcorregut 15 dies des de la data de cancel·lació de l'anterior. En cas de donar-se circumstàncies extraordinàries, que hauran de ser acreditades pels sol·licitants, el Comitè podrà autoritzar la concessió d'una nova bestreta abans d'aquest termini i fins i tot abans d'haver cancel·lat l'anterior, en aquest cas, però, de la nova bestreta es deduirà l'import necessari per a l'esmentada cancel·lació.

- En cas que el nombre de sol·licituds de bestreta superin l'import del Fons Assistencial la Comissió Paritària decidirà l'ordre de concessió en base a la gravetat de les circumstàncies al·legades, tenint prioritat, però, aquelles persones que no hagin tramitat cap sol·licitud de bestreta en els 6 mesos precedents.

- En el moment en que l'import del Fons no utilitzat sigui de 10.000 EUR l'empresa haurà d'advertir-ho al Comitè.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 14-6-2018 | CVE 2018023460 | Pàg. 27-44 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

- Les sol·licituds de fons assistencials efectuades abans del dia 10 de cada mes s'abonaran el dia 15 i les efectuades entre els dies 10 i 20 de cada mes s'abonaran el dia 30.

Capítol 5
Llibertat sindical

Article 40. *Drets sindicals*

40.1 Llibertat sindical

L'empresa garantirà la llibertat sindical (LOLS i Llei 9/1987) dels representants del personal i dels membres d'organitzacions sindicals que per la seva representativitat o càrrec dins de l'organització així ho requereixin.

Els representants del personal d'Eco-Equip SAM que tinguin responsabilitats en organismes d'àmbit comarcal, autonòmic o nacional, disposaran, sense retribució, del temps necessari per al compliment de les seves funcions.

40.2 Assemblees i dret de reunió

Les assemblees podran ser convocades pel Comitè d'Empresa, així com per les seccions sindicals representatives, dins l'horari de treball amb la limitació màxima de 8 hores l'any, amb un màxim de 4 hores en 1 mes i amb 15 dies de marge entre 2 assemblees, sempre que els temes a tractar afectin directament a empresa i personal. Per la seva celebració es podran utilitzar els locals de l'empresa, prèvia petició. En cas de realitzar-se fora dels centres de treball els treballadors del torn afectat disposaran també del temps imprescindible per efectuar el desplaçament.

Les hores previstes en aquest apartat que no es consumeixin en un exercici s'acumularan per als exercicis següents durant la vigència del Conveni.

40.3 Garanties i facultats del Comitè, delegats de personal i delegats LOLS

Tindran les següents garanties i facultats:

- Accés i lliure circulació per totes les dependències en el marc del seu àmbit d'actuació.

- Accés i lliure publicació en els plafons expositors destinats a comunicació interna.

- A ser escoltats, en els termes indicats en la legislació vigent, en els expedients disciplinaris en els que poguessin veure's sotmesos els seus membres.

- Lliure expressió individual o col·legiada de les seves opinions en tot allò concernent a l'àmbit de la seva representació.

- No ser acomiadat ni sancionat durant l'exercici de les seves funcions ni dins de l'any següent a la finalització del seu mandat, excepte que aquest es produeixi per revocació o dimissió, sempre que l'acomiadament o sanció es basi en l'acció del treballador en l'exercici de la seva representació sens perjudici, per tant, del que estableix l'article 54 de l'Estatut dels treballadors referit a l'acomiadament disciplinari.

- Cap representant del personal podrà ser traslladat del seu lloc de treball a causa de la seva activitat sindical.

- Disposar del crèdit d'hores sindicals al mes i per delegat, que correspongui d'acord a la normativa vigent , en funció del cens electoral.

- Es podrà determinar la formació d'una bossa d'hores disponible en funció del còmput

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 14-6-2018 | CVE 2018023460 | Pàg. 28-44 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

global. Aquest còmput, en el cas de les seccions sindicals, el podran establir en el marc de la disponibilitat dels seus delegats/des.

- Queden excloses del còmput d'hores sindicals les convocatòries a requeriments de l'empresa, incloent-hi les de reunions de negociació del Conveni.

- Qualsevol gaudiment del crèdit horari requerirà la comunicació prèvia amb 72 hores d'anel·lació, sempre que sigui previsible, en el model que s'aprovarà a l'efecte i que indicarà amb claredat com a mínim els següents extrems: Nom i cognoms, qualitat en què es gaudirà el crèdit horari (membre electe, delegat LOLS, etc.), data i hora d'inici, data i hora prevista de finalització.

- Rebre informació, en tot el que fa referència a: les condicions laborals, econòmiques i socials del personal i els seu lloc de treball, quan aquestes es modifiquin, tant en el seu àmbit individual com col·lectiu.

- Conèixer i informar, si s'escau, en l'elaboració de les bases reguladores dels processos de contractació, mobilitat i promoció interna.

- Participar en tots els temes que afectin a la seguretat i salut en el treball d'acord amb el disposat en la normativa vigent.

- Podran formular en règim de col·laboració objectius de política social i laboral, formulant propostes referents, entre d'altres, a:

  - Revisions i actualitzacions de salaris.
  - Creació, promoció i manteniment d'activitats assistencials, serveis socials i obres de previsió i cooperació.
  - Organització, racionalització del treball o millora de mètodes operatius.
  - Millora de les comunicacions internes.
  - Promoció i formació professional del personal.
  - Realització d'activitats esportives, recreatives i culturals.

- En cas de sanció o expedient disciplinari, es comunicarà al mateix temps que a la persona interessada als representants del personal i a les seccions sindicals, sent aquests part activa en tot el procés.

- L'empresa donarà resposta a les sol·licituds presentades per la representació sindical a través del secretari general de cada secció sindical (o persona que designi) en un termini màxim de 30 dies.

- En el cas de que per necessitats del servei sigui precís efectuar trasllats o canvis de torn, els representants del personal i de les seccions sindicals, excepte en cas voluntari, seran els últims en ser traslladats o canviats de torn amb relació al personal de les mateixes característiques i la mateixa situació.

- Els delegats/des de prevenció, podran ser designats per les centrals sindicals, entre treballadors/es que no siguin membres electes (representant dels treballadors), sempre que tinguin la formació i capacitació necessàries per aquesta tasca. En el cas de necessitats, per part d'aquests delegats/des d'hores sindicals aquestes li seran assignades per la central sindical corresponent.

40.4 Quota sindical

Amb la conformitat de les persones interessades, es descomptarà de la nòmina la quota de la central sindical i l'empresa les abonarà directament a les centrals sindicals respectives.

Capítol 6
Prevenció de riscos i salut laboral

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 14-6-2018 | CVE 2018023460 | Pàg. 29-44 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Article 41. *Principis inspiradors*

41.1 Declaració de principis

L'empresa i el Comitè d'Empresa es comprometen a fer tot allò que estigui al seu abast per tal de:

- Protegir la Seguretat i la Salut dels treballadors mitjançant la prevenció dels riscos laborals i dels accidents i malalties professionals.
- Complir amb tota la legislació de Prevenció de Riscos Laborals (PRL).
- Que els treballadors puguin participar activament en tot el procés de l'activitat preventiva.

41.2 Dret a la protecció de la salut.

L'empresa haurà de garantir la seguretat i salut dels treballadors/es al seu servei en tots els aspectes relacionats amb el treball, i per tant, adoptarà les mesures necessàries per a la prevenció dels riscos laborals i per a la protecció de la seguretat i salut dels treballadors/es amb les especialitats que es recullen a continuació. Els treballadors/es en seran corresponsables.

41.3 Integració de l'activitat preventiva

La prevenció s'entén com el "conjunt d'activitats o mesures adoptades o previstes a totes les fases de l'activitat de l'empresa amb la finalitat d'evitar o disminuir els riscos derivats del treball".

La prevenció de riscos laborals, com a actuació a desenvolupar en el si de l'empresa s'integra en el conjunt de les seves activitats i decisions, tant en els processos tècnics, i en l'organització del treball, com en la línia jeràrquica de la organització, incloent tots els seus nivells.

Article 42. *Sistema de gestió de la prevenció de riscos laborals*

Les disciplines preventives corresponents a seguretat en el treball, higiene industrial, ergonomia i psicologia aplicada i medicina del treball es prestarà mitjançant concert amb un servei de prevenció extern, d'acord amb el que estableix la Llei 31/1995 de Prevenció de riscos laborals.

Article 43. *Participació dels treballadors/es*

D'acord amb la legislació vigent els treballadors/es han de participar al disseny, l'adopció i acompliment de les mesures preventives a través dels delegats/es de prevenció, Comitès de seguretat i salut i seccions sindicals.

a) Delegats/es de prevenció

Els delegats/des de prevenció són els representants dels treballadors/es amb funcions específiques en matèria de prevenció de riscos en el treball. Els delegats/des de prevenció, podran ser designats per les centrals sindicals, entre treballadors/es que no siguin membres electes (representant dels treballadors), sempre que tinguin la formació i capacitació necessàries per aquesta tasca.

b) Comitè de Seguretat i Salut

El Comitè de Seguretat i Salut es l'òrgan col·legiat de participació, de naturalesa paritària, destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions de l'empresa en matèria de prevenció de riscos, que té com a missió principal la de participar en l'elaboració, posada en pràctica i avaluació dels plans i programes de prevenció.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 14-6-2018 | CVE 2018023460 | Pàg. 30-44 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Article 44. *Revisió mèdica*

La revisió mèdica tindrà caràcter voluntari, a excepció de la que es pugui fixar amb caràcter previ a la contractació dels treballadors i treballadores o els supòsits en què la realització dels reconeixements sigui imprescindible per avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut dels treballadors o per verificar si l'estat de salut del treballador pot constituir un perill per a ell mateix, per als altres treballadors o per a altres persones relacionades amb l'empresa, cas en que caldrà l'informe previ dels representants dels treballadors, o bé quan així s'estableixi en una disposició legal en relació amb la protecció de riscos específics i activitats de perillositat especial.

En qualsevol cas, cal optar per la realització d'aquells reconeixements o aquelles proves que causin les mínimes molèsties al treballador i que siguin proporcionals al risc, i es garantirà en tot moment la protecció de les dades personals de caràcter mèdic.

En la mesura del possible les revisions mèdiques es faran dins l'horari laborals dels treballadors i treballadores, i en cas de realitzar-se fora de la jornada laboral l'empresa compensarà el temps que s'hi dediqui, pel que caldrà acreditar-ho amb certificat expedit per l'entitat responsable del reconeixement.

Aquesta compensació no s'aplicarà als reconeixements previs a l'ingrés a l'empresa ni als que es realitzin fora de l'horari laboral per causes imputables al treballador/a.

Article 45. *Restriccions mèdiques al desenvolupament del lloc de treball*

En aquells casos en que a conseqüència d'un dictamen mèdic del servei de prevenció extern un treballador/a no pugui desenvolupar les tasques corresponents al seu lloc de treball habitual l'empresa, sempre que sigui possible, reubicarà la persona afectada en un altre lloc de treball respectant, en la mesura del possible, el torn i calendari preexistent.

Capítol 7
Règim disciplinari

Article 46. *Facultat sancionadora*

Els treballadors podran ser sancionats per la direcció en virtut d'incompliments laborals, d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableixen en els articles següents.

La relació dels diferents tipus de faltes és merament enunciativa i no implica que no en puguin existir d'altres, les quals seran qualificades segons l'analogia que guardin amb aquelles.

Article 47. *Procediment sancionador*

Prèviament a la imposició de sancions per faltes greus o molt greus als treballadors, els serà instruït expedient contradictori per part de l'empresa:

1. Una vegada l'empresa tingui coneixement de fets que estimi puguin ser motiu de sanció, els posarà en coneixement del treballador mitjançant el lliurament del corresponent plec de càrrecs, del que donarà coneixement també al Comitè d'Empresa, perquè en el termini de 7 dies laborables tant treballador com a Comitè d'Empresa puguin formular el plec de descàrrecs que estimin oportú a la direcció de l'empresa, i proposant la declaració de testimonis i proves documentals que disposin.

2. L'empresa resoldrà l'expedient en el termini màxim d'1 mes des de la incoació de l'expedient.

3. L'expedient es tramitarà d'acord amb les regles de la bona fe i la seva iniciació interromprà la prescripció de la falta que tornarà a començar una vegada es conclogui l'expedient.

En el supòsit de faltes lleus es donarà audiència a la persona interessada, a la qual podrà assistir acompanyada d'una persona del Comitè d'empresa.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 14-6-2018 | CVE 2018023460 | Pàg. 31-44 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

S'anotaran en els expedients laborals dels treballadors les sancions que se'ls imposin.

La valoració de les faltes i les sancions imposades per l'empresa seran revisables davant la jurisdicció competent.

Totes les sancions seran comunicades per escrit al treballador, llevat de l'amonestació verbal. El citat escrit contindrà almenys: el nom del treballador, la data de l'escrit, els fets constitutius de la falta, la data de la seva comissió, la qualificació de la falta i la sanció que s'imposa.

Article 48. *Graduació de les faltes*

Les faltes comeses pels treballadors es classificaran atenent la seva importància i circumstàncies concurrents en lleus, greus i molt greus.

Article 49. *Faltes lleus*

Es consideraran faltes lleus les següents:

1. Les de descuit, error o demora inexplicable en l'execució de qualsevol treball.

2. D'1 a 3 faltes de puntualitat en l'assistència al treball durant el període d'1 mes, inferior a 30 minuts, sense que existeixin causes justificades.

3. L'abandonament sense causa justificada del lloc de treball, encara que sigui per breu temps, sempre que aquest abandonament no resultés perjudicial per l'empresa ni pertorbés el treball dels altres operaris, en els supòsits esmentats es considerarà com a falta greu o molt greu.

4. Petits descuits en la conservació del material, roba de treball o mitjans de protecció i en la seva neteja.

5. No comunicar a l'empresa els canvis de domicili o circumstàncies personals que puguin afectar la seva relació i obligacions amb l'empresa en el termini de 5 dies després d'haver-los efectuat.

6. Falta de netedat personal ocasionalment.

7. Deixar roba o efectes personals fora dels llocs adequats per la seva custòdia.

8. Les discussions amb els companys de treball en les dependències de l'empresa o durant la jornada laboral, sempre que no sigui en presència de públic.

9. Faltar 1 dia al treball sense autorització o causa justificada.

10. Retardar l'enviament dels comunicats d'alta, baixa o confirmació en cas d'incapacitat temporal.

11. Menjar durant les hores de treball, excepte en el temps destinat a descans.

12. No comunicar, amb caràcter previ, l'absència al treball i no justificar dins de les 24 hores següents la raó que la va motivar, llevat que es provi la impossibilitat d'haver-ho fet.

13. No avisar el seu cap immediat dels defectes del material o de la necessitat d'aquest per al bon desenvolupament del treball.

14. Les faltes de respecte i educació en el tracte o manera de dirigir-se als companys/es de treball, superiors o persones subordinades.

15. Trobar-se en el centre de treball sense autorització fora de la jornada laboral, quan

l'empresa així ho tingui expressament establert.

16. Qualsevol altra de semblant naturalesa.

Article 50. *Faltes greus*

Es qualificaran com a faltes greus les següents:

1. Més de 3 faltes de puntualitat al mes, no justificades.

2. Faltar 2 dies al treball durant un període de 30 dies sense causa justificada.

3. 1 falta al treball no justificada, quan hagi de rellevar un company.

4. Lliurar-se a jocs o similars, siguin quins siguin, estant de servei.

5. La simulació de malaltia o accident.

6. La desobediència als superiors en qualsevol matèria de treball. Si la desobediència implica vulneració manifesta per al treball o se'n deriva perjudici notori per a l'empresa, es considera com a falta molt greu.

7. Qualsevol alteració intencionada o falsificació de dades personals o laborals relatives al treballador o als companys.

8. Dormir durant la jornada de treball.

9. Actituds o comportament que degradin la bona imatge dels treballadors del sector o de l'empresa.

10. Falta notòria de respecte o consideració al públic.

11. Descuit important en la conservació i neteja de les eines, estris i mitjans de protecció que ho requereixin.

12. Realitzar sense l'oportú permís treballs particulars durant la jornada, així com emprar per a ús propi eines o materials de l'empresa sense d'oportuna autorització.

13. L'abandonament del lloc de treball, sense causa justificada, que ocasioni perjudicis a l'empresa o pugui ser causa d'accident dels seus companys.

14. L'embriaguesa o toxicomania durant el treball quan no sigui habitual, o fora d'aquest vestint uniforme.

15. La disminució voluntària del rendiment normal del treball.

16. Ofendre de paraula o mitjançant amenaces a un company o un subordinat.

17. Pujar als vehicles sense la deguda autorització; consentir els conductors que pugin els treballadors no autoritzats, o pujar i baixar dels vehicles en marxa sense que hi hagi causa justificada o força major.

18. Aconsellar o incitar els treballadors que incompleixin el seu deure, de no produir alteracions il·lícites ni aconseguir el seu objectiu, excepte quan exercitin drets constitucionalment protegibles.

19. Manca de la diligència o atenció degudes en el treball encomanat, que pugui suposar risc o perjudici de certa consideració per al mateix treballador, els seus companys, l'empresa o tercers.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 14-6-2018 | CVE 2018023460 | Pàg. 33-44 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

20. La negligència. o imprudència greu en el desenvolupament de l'activitat encomanada.

21. No advertir, immediatament als seus caps de qualsevol anomalia, avaria o accident que observi en les instal·lacions, maquinària o locals, així com ocultar o falsejar aquesta informació.

22. Introduir o facilitar l'accés al centre de treball a persones no autoritzades.

23. La negligència greu en la conservació de materials o màquines, quan el treballador tingui al seu càrrec la conservació.

24. La reincidència en faltes lleus que hagin estat sancionades, encara que siguin de diferent naturalesa, comeses en el trimestre anterior, excepte les faltes de puntualitat.

25. Simular la presència d'un altre empleat per qualsevol mitjà.

26. La reiterada manca de netedat personal.

27. Prolongar les absències justificades per temps superior al necessari.

28. L'incompliment de normes de seguretat i higiene quan no comportin riscos personals o materials.

29. L'alteració o permuta de torns o treballs sense autorització del superior jeràrquic.

30. Al·legar motius falsos per obtenir llicències o bestretes.

31. No reflectir les incidències ocorregudes en el servei en el corresponent full de ruta i no emplenar-lo.

32. Totes aquelles altres de semblant naturalesa.

Article 51. *Faltes molt greus*

Es consideren faltes molt greus les següents:

1. Més de 10 faltes de puntualitat sense justificar en un període de 6 mesos o 20 durant 1 any.

2. Faltar al treball més de dos dies durant un període de trenta dies sense causa justificada.

3. El frau, deslleialtat o abús de confiança en el treball.

4. La condemna per robatori, furt o malversació comesos dins o fora de l'empresa, que pugui implicar desconfiança per aquesta i, en tot cas, les de duració superior a 6 anys.

5. Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes en materials, estris, eines, maquinària, aparells instal·lacions, edificis, estris, documents, o qualsevol altre objecte de l'empresa.

6. Fumar en llocs perillosos o inflamables.

7. Violar intencionadament el secret de la correspondència o documents reservats de l'empresa, dels seus treballadors o de les representacions sindicals.

8. L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteixen negativament en el treball.

9. L'incompliment del que estableix aquest Conveni en matèria de discreció professional.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 14-6-2018 | CVE 2018023460 | Pàg. 34-44 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

10. La competència deslleial.

11. Els maltractaments de paraula o obra o faltes greus de respecte i consideració als superiors, companys o subordinats.

12. L'abandonament del lloc de treball sense justificació quan això ocasioni greu perjudici per a l'empresa o fos causa d'accident per al treballador, els seus companys o tercers.

13. La imprudència o negligència inexcusable, així com l'incompliment de les normes de seguretat i higiene en el treball que ocasionin risc greu d'accident laboral, perjudicis als seus companys o a tercers o danys a l'empresa.

14. L'abús d'autoritat per part de qui la tingui.

15. La disminució voluntària i continuada en el rendiment normal del treball.

16. La desobediència continuada o persistent.

17. Els actes desenvolupats en el centre de treball o fora d'ell durant la realització del servei, que siguin constitutius de delicte.

18. Originar freqüents baralles i batusses amb els companys de treball.

19. La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, dins dels últims 6 mesos, sempre que hagi estat objecte de sanció.

20. La incitació als treballadors perquè incompleixin les seves obligacions laborals, quan si més no parcialment, compleixin els seus objectius, excepte quan exerceixin drets constitucionalment protegibles.

21. Demanar regals de qualsevol tipus pels serveis de l'empresa.

22. Assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o assetjament moral.

23. La inobservança de les ordres o l'incompliment de les normes en matèria de seguretat i higiene en el treball, quan les mateixes suposin algun risc pel treballador, els seus companys o tercers, així com negar-se a l'ús dels mitjans de seguretat facilitats per l'empresa, o fer ús indegut dels mateixos.

24. Conduir un vehicle de l'empresa tenint el carnet de conduir retirat i sense haver-ho comunicat a l'empresa.

Les faltes de semblant naturalesa.

Article 52. *Prescripció de les infraccions i faltes*

Les faltes lleus prescriuran als 10 dies, les greus als 20 dies i les molt greus als 60 dies, a partir de la data en què l'empresa va tenir coneixement de la seva comissió, i, en tot cas, als 6 mesos d'haver-se comès.

Article 53. *Sancions*

Les sancions que es podran imposar, segons la gravetat i circumstàncies de les faltes comeses, seran les següents:

1. Per faltes lleus:

Amonestació verbal.
Amonestació per escrit.
Suspensió de sou i feina d'1 o 2 dies.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 14-6-2018 | CVE 2018023460 | Pàg. 35-44 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

2. Per faltes greus:

Suspensió de sou i feina de 3 a 10 dies.

3. Per faltes molt greus:

Suspensió de sou i feina d'11 a 60 dies.
Acomiadament.

Per a l'aplicació i graduació de les sancions es tindrà en compte el major o menor grau de responsabilitat de qui comet la falta, així com la repercussió del fet en els altres treballadors i en l'empresa.

Disposicions addicionals

Disposició addicional primera

La regulació que es conté en aquest Conveni, s'estableix amb caràcter de temporalitat en les matèries que han estat objecte de modificació per diferents Llei de Pressupostos o Reials decrets lleis, com el Reial decret llei 20/2012, de 13 de juliol, de Mesures per garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat, fins que es restableixen les circumstancies legals anteriors al regim jurídic vigent.

Els acords precedents que no hagin estat objecte de modificació (amb la interpretació integrada necessària) seran vigents fins 31 de desembre de 2020 llevat que abans d'aquesta data s'aprovés una nova normativa, moment en que les parts signants es comprometen a obrir una negociació, en aspectes concretament afectats per dita normativa. Per a tot el que no estigui previst en aquest instrument col·lectiu s'aplicarà la normativa vigent en tot moment. Aquest instrument col·lectiu anul·la tots els pactes anteriors a la seva vigència llevat els expressament recollits en el seu articulat.

Disposició addicional segona

En relació amb el canvi del sistema de càlcul de les vacances anuals establert en l'article 8 i per evitar perjudicis als treballadors incorporats a l'empresa abans de l'1 de gener de 2013, en el moment d'extinció de la seva relació laboral s'efectuarà la compensació de dies de vacances en funció de la data d'incorporació a l'empresa.

Disposició addicional tercera

La regulació que es conté en aquest Conveni tindrà efectes 1 de gener de 2017, excepte pel que fa al continguts dels capítols 2 i 4, que tindran efectes l'1 de gener de 2018.

Disposició addicional quarta

L'empresa es compromet a no efectuar acomiadaments individuals o col·lectius per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, ni a aplicar la clàusula de desvinculació salarial regulada en la reforma laboral.

Continua a la pàgina següent

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 14-6-2018 | CVE 2018023460 | Pàg. 36-44 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

ANNEX I. TAULES SALARIALS ANY 2017

	Salari base	Plus Act. nocturn	Plus activitat	Plus assistència
Grup 1. Cap d'àrea	2.387,22		54,49	174,27
Grup 2. Cap de servei operatius	2.240,09		50,99	163,53
Grup 3. Responsable de servei	2.030,96	50,40	46,32	148,26
Grup 4. Capatassos	1.915,98	47,78	43,68	139,87
Grup 5. Oficials 1a adm. i de taller	1.761,37		40,17	128,58
Grup 6. Oficials 2a adm. i de taller	1.664,85		37,96	121,53
Grup 7. Conductor	1.694,12	42,65	38,63	123,67
Grup 8. Maquinista - conductor	1.694,12	42,65	38,63	123,67
Grup 9. Maquinista	1.682,20		38,63	122,80
Grup 10. Peó especialista	1.476,91	36,87	33,29	107,81
Grup 11. Peó taller	1.434,89		32,69	104,75
Grup 12. Peó clavegueram	1.427,85		32,54	104,23
Grup 13. Peó	1.422,00	36,37	32,40	103,81
Grup 14. Personal auxiliar	1.447,65		32,99	105,68
Grup 15. Cap de planta	2.329,58		50,99	163,07
Grup 16. Tècnic responsable de serveis	1.968,86		45,50	137,82
Grup 17. Encarregat CRT	1.759,30		43,69	123,15
Grup 18. Veterinària	1.759,30		43,69	123,15
Grup 19. Cap d'equip planta	1.486,77		37,96	104,07
Grup 20. Oficials administratius planta, deixalleria CAAD	1.486,77		37,96	104,07
Grup 21. Peons de manteniment planta	1.326,13		33,82	92,83
Grup 22. Peons planta, deixalleria CAAD	1.302,33		32,41	91,16
Grup 23. Personal auxiliar planta, deixalleria CAAD	1.191,76		32,99	83,42
Grup 24. Personal de neteja	974,07		31,98	68,19

ANTIGUITATS:

	6 anys	11 anys	16 anys	21 anys	26 anys	31 anys	+ 5 anys
Grup 1. Cap d'àrea	89,43	124,24	159,14	208,69	258,33	307,96	49,63
Grup 2. Cap de servei operatius	89,43	124,24	159,14	208,69	258,33	307,96	49,63
Grup 3. Responsable de servei	89,43	124,24	159,14	208,69	258,33	307,96	49,63
Grup 4. Capatassos	89,43	124,24	159,14	208,69	258,33	307,96	49,63
Grup 5. Oficials 1a adm. i de taller	89,43	119,34	152,61	200,92	249,23	297,55	48,31
Grup 6. Oficials 2a adm. i de taller	89,43	119,34	152,61	200,92	249,23	297,55	48,31
Grup 7. Conductor	89,43	119,34	152,61	200,92	249,23	297,55	48,31
Grup 8. Maquinista - conductor	89,43	119,34	152,61	200,92	249,23	297,55	48,31
Grup 9. Maquinista	89,43	119,34	152,61	200,92	249,23	297,55	48,31
Grup 10. Peó especialista	81,12	112,09	142,97	188,75	234,49	280,23	45,74
Grup 11. Peó taller	81,12	112,09	142,97	188,75	234,49	280,23	45,74
Grup 12. Peó clavegueram	81,12	112,09	142,97	188,75	234,49	280,23	45,74
Grup 13. Peó	81,12	112,09	142,97	188,75	234,49	280,23	45,74
Grup 14. Personal auxiliar	81,12	108,12	146,21	192,77	239,33	285,89	46,56

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 14-6-2018 | CVE 2018023460 | Pàg. 37-44 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

	6 anys	11 anys	16 anys	21 anys	26 anys	31 anys	+ 5 anys
Grup 15. Cap de Planta	90,15	125,25	160,41	210,38	260,41	310,44	50,03
Grup 16. Tècnic responsable de serveis	90,15	125,25	160,41	210,38	260,41	310,44	50,03
Grup 17. Encarregat CRT	90,15	125,25	160,41	210,38	260,41	310,44	50,03
Grup 18. Veterinària	90,15	125,25	160,41	210,38	260,41	310,44	50,03
Grup 19. Cap d'equip planta	90,15	125,25	160,41	210,38	260,41	310,44	50,03
Grup 20. Oficials administratius planta, deixalleria CAAD	85,24	113,16	150,58	198,27	245,95	293,63	47,68
Grup 21. Peons de manteniment Planta	85,24	113,16	150,58	198,27	245,95	293,63	47,68
Grup 22. Peons planta, deixalleria CAAD	85,24	113,16	150,58	198,27	245,95	293,63	47,68
Grup 23. Personal auxiliar planta, deixalleria CAAD	85,24	113,16	150,58	198,27	245,95	293,63	47,68
Grup 24. Personal de neteja	85,24	113,16	150,58	198,27	245,95	293,63	47,68

Dins del projecte de reforma i transformació organitzativa s'ha treballat una preanàlisi de la situació actual en relació a l'organització que posa de manifest, de forma general, la pèrdua de l'homogeneïtat entre les funcions descrites als llocs de treball i les que realment es realitzen i de l'equitat econòmica en relació a diferents indicadors. Conseqüentment, caldrà treballar en la construcció del futur mapa de llocs de treball els conseqüents processos que se'n derivin. Sobre aquest informe previ es realitzaran les adequacions pressupostàries corresponents sobre els acords presos al respecte amb la representació social.

ANNEX II. PLUS NOCTURN

El personal que figura en aquest annex conserva com condició més avantatjosa i no absorbible ni compensable el dret a percebre el plus nocturn fixat per cada categoria.

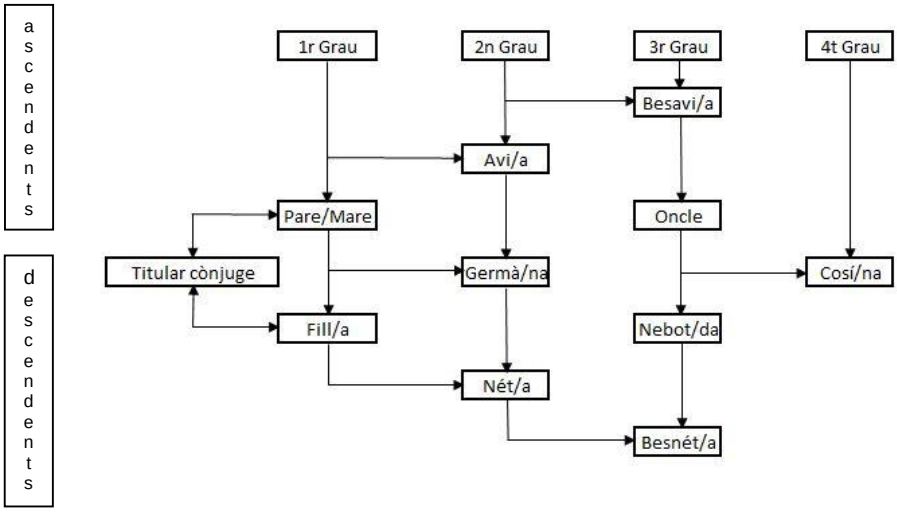
La percepció del plus nocturn assenyalat en l'article 17.4 obliga a les persones relacionades a reintegrar-se en el torn de nit en el moment que hi siguin requerits per l'empresa.

En el cas que la persona canviï voluntàriament d'activitat o categoria perdrà el dret a percebre el plus esmentat en aquest annex i passarà a percebre el salari corresponent a la seva nova situació.

(Veure document original)

ANNEX III. TAULES DE PARENTIU

Graus de consanguinitat i afinitat:



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 14-6-2018 | CVE 2018023460 | Pàg. 38-44 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

ANNEX IV. PLA DE JUBILACIÓ PARCIAL

ACORD DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA DEL CONVENI COL·LECTIU DE L'EMPRESA ECO-EQUIP SAM

Reunits en data 22 de març als locals de l'empresa els membres de la Comissió Negociadora del Conveni següents:

Per part de l'empresa el seu gerent Josep Miquel Colomer Espinet; i com assessors: Leopoldo Airas Barreal i Vidal Masramon Carmona.

Per part de la representació sindical:

CGT: Pere Llorent Cabrera, Doña Teresa Murcia Gonzalez, Francesc Josep Castilló Campos, Antonio Polonio Cano (Delegat LOLS), Antonio Gómez Carmona i Juan Antonio Frances Simon.

CCOO: Rafael Ortiz Sedano, Ángela Ortiz Sedano, Mostafa Mtiri (delegat LOLS) i Miguel Sánchez Segura. que actua com a assessor .

USOC: Juan Miguel Borrego Luna; Cristina Pérez Doniz (Delegada LOLS) i Vicente Martínez que actua com a assessor .

UGT: Antonio García Guerrero, Rafael Jiménez Roldan , Francisco Cabello Ruiz, Noureddin El Hammoumi (Delegat LOLS) i Pedro Echevarría. que actua com a assessor .

CSIF: Said Al Aasri, Ilias Taghi, Yousef Nali (delegat LOLS) i David Romeral que actua com a assessor.

Les parts ACORDEN incorporar al Conveni col·lectiu, en relació al manteniment de la jubilació parcial com a mesura de política d'ocupació, el següent PLA DE JUBILACIÓ PARCIAL:

OBJECTE:

Ambdues parts han vingut constatant una inquietud pel manteniment de l'ocupació estable i el manteniment de les plantilles, el seu rejoveniment, i considerant la situació de crisis que està vivint el món en general, i actualment, en tot el sector públic, i el decreixement vegetatiu de la població, i el desig dels treballadors/es de poder accedir a la situació de jubilació parcial i els treballadors/es amb contracte de treball temporal de poder mantenir el seu lloc de treball mitjançant el contracte de relleu.

Tenint el compte que les parts consideren que la fórmula de la jubilació parcial constitueix un mecanisme adequat per satisfer les expectatives dels treballadors/es que compleixen determinades edats i les dels treballadors/es amb contracte a temps determinat, ja que permetrà la seva continuïtat en el seu lloc de treball, les parts han decidit negociar i consensuar un mecanisme per regular la possibilitat d'accedir a tal situació.

Un altre objectiu a assolir amb aquest Pla es promoure i facilitar el mestratge professional entre generacions, així com l'intercanvi del coneixement i l'experiència professional.

L'article 8 i la disposició final 5a del Reial decret llei 5/2013, de 15 de març, estableixen l'excepcionalitat de mantenir les condicions anteriors a l'entrada en vigor del mateix Reial decret llei d'acords col·lectius d'empresa i convenis subscrits fins a l'1 d'abril de 2013 facilitant així assolir un acord que permeti obtenir l'objectiu indicat en el punt anterior.

Amb aquesta finalitat, les parts, han arribat per unanimitat al següent ACORD DE PLA DE JUBILACIÓ PARCIAL.

I. A l'empara d'allò establert a l'apartat 2 c) de la disposició final 12a de la Llei 27/2011 d'1 d'agost sobre Actualització, adequació i modernització del sistema de Seguretat Social en

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 14-6-2018 | CVE 2018023460 | Pàg. 39-44 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

la redacció donada per l'article 8 del Reial decret llei 5/2013, de 15 de març, de Mesures per afavorir la continuïtat de la vida laboral dels treballadors i treballadores, de mutu acord, podran acollir-se a aquest Pla de jubilació parcial.

II. Àmbit d'aplicació:

Aquest Pla de Jubilació Parcial serà d'aplicació a tots els treballadors/es de Eco Equip SAM que compleixin 61 anys abans de l'1 de gener de 2019, sempre que compleixin amb els requisits establerts a l'apartat IV d'aquest pacte, i que manifestin formalment que es volen acollir a la jubilació parcial.

III. L'àmbit temporal d'aquest acord s'estendrà des del dia 22 de març de 2013 fins el 31 de desembre de 2018, sense perjudici del que es recull a l'apartat VII d'aquest Pla.

IV. Requisits del treballador o treballadora que accedeixen a la jubilació parcial:

Podran sol·licitar l'accés a la situació de jubilació parcial els treballadors/es esmentats que reuneixin els següents requisits:

1. Tenir complerts 61 anys.
2. Ser treballador a temps complet, comptant amb una antiguitat a l'empresa igual o superior als 6 anys ininterromputs i immediatament anteriors a la data de la sol·licitud.
3. Tenir cotitzats un mínim de 30 anys.
4. Reduir la jornada de treball entre un mínim d'un 25% i un màxim d'un 75%, o d'un 85% per als supòsits en que el treballador/a rellevista sigui contractat a jornada completa i per temps indefinit. Aquesta reducció de jornada comportarà la corresponent reducció salarial en igual percentatge.

Els qui tinguessin la condició de mutualistes abans de l'1 de gener de 1967 podran causar el dret de jubilació parcial en els termes establerts en el punt anterior, que serà de 60 anys.

V. Sol·licitud i gestions d'accés a la jubilació parcial:

En el cas que una persona sol·liciti la jubilació parcial i que aquesta compleixi tots els requisits establerts per la legislació en cada moment, l'empresa es compromet a realitzar un contracte de relleu per tal de cobrir el temps de reducció de jornada sol·licitada per la persona.

El treballador/a interessat haurà de notificar per escrit la seva intenció d'accedir a la jubilació parcial amb una antelació mínima de 3 mesos a la data en què compleixi l'edat que consta a l'apartat anterior.

L'accés a la jubilació parcial suposarà per al treballador la subscripció d'un contracte a temps parcial, en virtut de la jornada sol·licitada.

Simultàniament a la subscripció del meritat contracte a temps parcial, l'empresa haurà de celebrar un contracte de treball, que podrà ser de caràcter temporal fins que el treballador rellevat acompleixi l'edat de jubilació ordinària, en la seva modalitat de relleu per, com a mínim, la jornada deixada vacant pel treballador jubilat parcial, amb un treballador/a en situació de desocupació o bé amb un treballador/a que ja vingui prestant serveis a l'empresa mitjançant un contracte de durada determinada.

VI. Jubilació total

Els treballadors/es acollits a aquest Pla de Jubilació Parcial s'obliguen a jubilar-se totalment al complir l'edat ordinària.

VII. Canvis normatius

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 14-6-2018 | CVE 2018023460 | Pàg. 40-44 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

El present Acord ha estat concebut i negociat sobre la base de l'actual regulació legislativa sobre la matèria, especialment la Llei 27/2011, de l'1 d'agost, el Reial decret 8/2010 de 20 de maig, pel qual s'adopten mesures extraordinàries per la reducció del dèficit públic i Reial decret llei 5/2013, de 15 de març, de manera que l'Acord resta supeditat al manteniment de l'actual regulació legal de la jubilació anticipada, jubilació parcial i contracte de relleu així com el sistema retributiu i règim de cotització en vigor.

De produir-se variacions durant el període de vigència del present Acord, ja siguin de caràcter convencional, com a normatiu o legal (en la regulació de la jubilació parcial o anticipada) o reglamentari (especialment en matèria de cotització a la seguretat social del personal afectat per aquest Acord), o de caràcter judicial (en el supòsit que recaiguin resolucions judicials contràries a allò que s'ha acordat), que bé suposin modificacions en les obligacions per a l'empresa o bé poguessin afectar els interessos dels treballadors inclosos en l'àmbit personal d'aquest pacte, l'Acord restarà automàticament sense efecte a requeriment de qualsevol de les parts signants de l'Acord, sense que això afecti el personal que s'hagués jubilat parcialment amb anterioritat.

VIII. Atenent que l'actual Conveni d'Eco-Equip SAM es troba en fase d'ultraactivitat, ja que va finalitzar la seva vigència el passat 31.12.2012, el present Acord entrarà en vigor de manera immediata i s'incorporarà necessàriament al nou Conveni col·lectiu que se signi.

IX. L'article afectat per aquest Acord col·lectiu és l'article 33 bis "Jubilació parcial".

X. En compliment del disposat al Reial decret llei 5/2013, es farà comunicació a la corresponent Delegació Provincial de l'Institut Nacional de la Seguretat Social abans del proper 15 d'abril.

XI. S'incorpora com annex al present document la relació nominal de treballadors/es afectats amb drets per acollir-se a la jubilació parcial recollida en aquest pacte.

I perquè consti i en senyal de conformitat es signa aquest ACORD.

RELACIÓ NOMINAL DE TREBALLADORS/ES AMB DRETS PER ACOLLIR-SE A LA JUBILACIÓ PARCIAL RECOLLIDA EN AQUEST ACTE:

(Veure document original)

ANNEX IV BIS. PLA DE JUBILACIÓ PARCIAL (TERRASSA NETA)

ACORD DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA DEL CONVENI COL·LECTIU DE L'EMPRESA TERRASSA NETA, SA

Reunits en data 21 de març als locals de l'empresa els membres de la Comissió Negociadora del Conveni següents:

Per part de l'empresa el seu gerent Josep Miquel Colomer Espinet; i per part de la representació sindical la delegada de personal Montserrat Basora Miró:

Les parts ACORDEN incorporar al Conveni col·lectiu, en relació al manteniment de la jubilació parcial com a mesura de política d'ocupació, el següent Pla de Jubilació Parcial:

OBJECTE:

Ambdues parts han vingut constatant una inquietud pel manteniment de l'ocupació estable i el manteniment de les plantilles, el seu rejoveniment, i considerant la situació de crisis que està vivint el món en general, i actualment, en tot el sector públic, i el decreixement vegetatiu de la població, i el desig dels treballadors/es de poder accedir a la situació de jubilació parcial i els treballadors/es amb contracte de treball temporal de poder mantenir el seu lloc de treball mitjançant el contracte de relleu.

Tenint el compte que les parts consideren que la fórmula de la jubilació parcial constitueix un

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 14-6-2018 | CVE 2018023460 | Pàg. 41-44 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

mecanisme adequat per satisfer les expectatives dels treballadors/es que compleixen determinades edats i les dels treballadors/es amb contracte a temps determinat, ja que permetrà la seva continuïtat en el seu lloc de treball, les parts han decidit negociar i consensuar un mecanisme per regular la possibilitat d'accedir a tal situació.

Un altre objectiu a assolir amb aquest Pla es promoure i facilitar el mestratge professional entre generacions, així com l'intercanvi del coneixement i la 'experiència professional.

L'article 8 i la disposició final 5a del Reial decret llei 5/2013, de 15 de març, estableixen l'excepcionalitat de mantenir les condicions anteriors a l'entrada en vigor del mateix Reial decret llei d'acords col·lectius d'empresa i convenis subscrits fins l'1 d'abril de 2013 facilitant així assolir un acord que permeti obtenir l'objectiu indicat en el punt anterior.

Amb aquesta finalitat, les parts, han arribat per unanimitat al següent ACORD DE PLA DE JUBILACIÓ PARCIAL.

I. A l'empara d'allò establert a l'apartat 2 c) de la disposició final 12a de la Llei 27/2011 d'1 d'agost sobre Actualització, adequació i modernització del sistema de Seguretat Social en la redacció donada per l'article 8 del Reial decret llei 5/2013, de 15 de març, de Mesures per afavorir la continuïtat de la vida laboral dels treballadors i treballadores, de mutu acord, podran acollir-se a aquest pla de jubilació parcial.

II. Àmbit d'aplicació:

Aquest Pla de Jubilació Parcial serà d'aplicació a tots els treballadors/es de Terrassa Neta, SA que compleixin 61 anys abans de l'1 de gener de 2019, sempre que compleixin amb els requisits establerts a l'apartat IV d'aquest pacte, i que manifestin formalment que es volen acollir a la jubilació parcial.

III. L'àmbit temporal d'aquest Acord s'estendrà des del dia 22 de març de 2013 fins el 31 de desembre de 2018, sense perjudici del que es recull a l'apartat VII d'aquest Pla.

IV. Requisits del treballador o treballadora que accedeixen a la jubilació parcial:

Podran sol·licitar l'accés a la situació de jubilació parcial els treballadors/es esmentat que reuneixin els següents requisits:

1. Tenir complerts 61 anys.
2. Ser treballador a temps complert, comptant amb una antiguitat a l'empresa igual o superior als 6 anys ininterromputs i immediatament anteriors a la data de la sol·licitud.
3. Tenir cotitzats un mínim de 30 anys.
4. Reduir la jornada de treball entre un mínim d'un 25% i un màxim d'un 75%, o d'un 85% per als supòsits en que el treballador/a rellevista segui contractat a jornada completa i per temps indefinit. Aquesta reducció de jornada comportarà la corresponent reducció salarial en igual percentatge.

Els qui tinguessin la condició de mutualistes abans de l'1 de gener de 1967 podran causar el dret de jubilació parcial en els termes establerts en el punt anterior, que serà de 60 anys.

V. Sol·licitud i gestions d'accés a la jubilació parcial:

En el cas que una persona sol·liciti la jubilació parcial i que aquesta compleixi tots els requisits establerts per la legislació en cada moment, l'empresa es compromet a realitzar un contracte de relleu per tal de cobrir el temps de reducció de jornada sol·licitada per la persona.

El treballador/a interessat haurà de notificar per escrit la seva intenció d'accedir a la jubilació parcial amb una antelació mínima de 3 mesos a la data en què compleixi l'edat que consta a l'apartat anterior.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 14-6-2018 | CVE 2018023460 | Pàg. 42-44 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

L'accés a la jubilació parcial suposarà per al treballador la subscripció d'un contracte a temps parcial, en virtut de la jornada sol·licitada.

Simultàniament a la subscripció del meritat contracte a temps parcial, l'empresa haurà de celebrar un contracte de treball, que podrà ser de caràcter temporal fins que el treballador rellevat acompleixi l'edat de jubilació ordinària, en la seva modalitat de relleu per, com a mínim, la jornada deixada vacant pel treballador jubilat parcial, amb un treballador/a en situació de desocupació o bé amb un treballador/a que ja vingui prestant serveis a l'empresa mitjançant un contracte de durada determinada.

VI. Jubilació total

Els treballadors/es acollits a aquest Pla de Jubilació Parcial s'obliguen a jubilar-se totalment al complir l'edat ordinària.

VII. Canvis normatius

El present Acord ha estat concebut i negociat sobre la base de l'actual regulació legislativa sobre la matèria, especialment la Llei 27/2011, de l'1 d'agost, el Reial decret 8/2010 de 20 de maig, pel qual s'adopten Mesures extraordinàries per la reducció del dèficit públic i Reial decret llei 5/2013, de 15 de març, de manera que l'Acord resta supeditat al manteniment de l'actual regulació legal de la jubilació anticipada, jubilació parcial i contracte de relleu així com el sistema retributiu i règim de cotització en vigor.

De produir-se variacions durant el període de vigència del present Acord, ja siguin de caràcter convencional, com a normatiu o legal (en la regulació de la jubilació parcial o anticipada) o reglamentari (especialment en matèria de cotització a la seguretat social del personal afectat per aquest Acord), o de caràcter judicial (en el supòsit que recaiguin resolucions judicials contràries a allò que s'ha acordat), que bé suposin modificacions en les obligacions per a l'empresa o bé poguessin afectar els interessos dels treballadors inclosos en l'àmbit personal d'aquest pacte, l'Acord restarà automàticament sense efecte a requeriment de qualsevol de les parts signants del Acord, sense que això que afecti el personal que s'hagués jubilat parcialment amb anterioritat.

VIII. Atenent que l'actual Conveni de Terrassa Neta, SA es troba en fase d'ultraactivitat, ja que va finalitzar la seva vigència el passat 31.12.2011, el present Acord entrarà en vigor de manera immediata i s'incorporarà necessàriament al nou Conveni col·lectiu que es signi.

IX. L' article afectat per aquest Acord col·lectiu és l'article 31 bis "Jubilació parcial".

X. En compliment del disposat al Reial decret llei 5/2013, es farà comunicació a la corresponent Delegació Provincial de l'Institut Nacional de la Seguretat Social abans del proper 15 d'abril.

XI. S'incorpora com annex al present document la relació nominal de treballadors/es afectats amb drets per acollir-se a la jubilació parcial recollida en aquest pacte.

I perquè consti i en senyal de conformitat es signa aquest ACORD.

RELACIÓ NOMINAL DE TREBALLADORS/ES AMB DRETS PER ACOLLIR-SE A LA JUBILACIÓ PARCIAL RECOLLIDA EN AQUEST ACTE:

(Veure document original)

ANNEX V. MODEL DE DECLARACIÓ JURADA

(Veure document original)

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 14-6-2018 | CVE 2018023460 | Pàg. 43-44 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

ANNEX VI

a) LLISTAT ACTUALITZAT DEL PERSONAL MAQUINISTA I PEÒ EN POSSESSIÓ DEL CARNET C I EL CAP.

S'inclouen en aquesta relació els maquinistes i peons que disposen de carnet de conduir de classe C i el CAP per odre d'obtenció del carnet de classe C als efectes d'ocupar les possibles vacants que es produeixin en la categoria de conductors.

(Veure document original)

Les noves incorporacions a aquest llistat es faran en funció de la data de posada a disposició del carnet C + el CAP a l'empresa, que es registrarà amb còpia a l'interessat.

En cas d'excedència no es perdrà la posició en la llista, excepte pel fet de no poder accedir a la categoria de conductor en cas de trobar-se en excedència en el moment de convocatòria de la vacant.

ANNEX VI

b) LLISTAT DE CONDUCTORS I DEL PERSONAL MAQUINISTA I PEÒ EN POSSESSIÓ DEL CARNET C I EL CAP A EFECTES D'ASSIGNACIÓ DE TORNS I CALENDARIS.

El llistat precedent s'ha efectuat en base als diversos acords sobre la matèria signats amb anterioritat a l'entrada en vigor del present Conveni i estableix l'ordre als efectes del previst en els articles 26.2 i 27.1.

Barcelona, 11 d'abril de 2018
El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 14-6-2018 | CVE 2018023460 | Pàg. 44-44 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona