

Convenio colectivo suscrito entre PROCEDIMIENTOS DE ASEO URBANO PAU SA y la representación de los trabajadores adscritos a los servicios de recogida de residuos sólidos urbanos y limpieza viaria del Ayuntamiento de Palau Solita i Plegamans (Barcelona).

DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1- Partes negociadoras.

El presente Convenio Colectivo ha estado negociado por los representantes legales de los trabajadores y la Dirección de la Empresa PROCEDIMIENTOS DE ASEO URBANO PAU S.A. (Centro de trabajo Palau i Solita de Plegamans). Las partes se reconocen la capacidad legal suficiente para asumir y respetar los acuerdos y compromisos adoptados en el presente convenio colectivo.

Art. 2- Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones Socio-Económico-Laborales y afecta a todos los trabajadores adscritos al servicio de recogida de RSU y Limpieza Viaria que la empresa PROCEDIMIENTOS DE ASEO URBANO PAU S.A. gestiona para el Ayuntamiento de Palau-Solita i Plegamans, incluso los de nueva contratación, estarán adscritos a una de las categorías profesionales previstas en Convenio, percibiendo su salario y disfrutando de los mismos derechos y deberes que el resto del personal de la misma categoría.

Las categorías y funciones a desarrollar por los trabajadores son las que figuran en el anexo II del presente convenio.

Art. 3- Derecho supletorio.

En lo no previsto por el presente convenio colectivo, se aplicara, con carácter supletorio, el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y el Convenio general del sector de ámbito estatal que regula las actividades de limpieza pública, viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza, como aquellas otras disposiciones de carácter general en el ámbito de la legislación laboral vigente.

Art. 4- Vinculación a la totalidad.

El presente Convenio colectivo forma un todo, unitario e indivisible y su aplicación se ha de considerar en su globalidad.

Si por decisión de la autoridad competente se anulara alguna parte, y con ello se desvirtuara esencialmente su contenido, el resto continuara en vigor, por lo que las partes negociadoras se deberán reunir para resolver las cuestiones divergentes.

Estas disposiciones no podrán ser modificadas por pactos inferiores ni por contratos individuales y únicamente podrán ser derogadas por la negociación de otro Convenio Colectivo.

Art. 5- Garantía ' Ad Personan'.

Se respetaran las condiciones personales que en conjunto anual excedan de las condiciones establecidas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personan "

Art. 6- Compensación y absorción.

La empresa podrá llevar a cabo la compensación y/o absorción de los sucesivos incrementos salariales la compensación y absorción de las percepciones consideradas en cómputo global anual.

Art. 7- Vigencia.

El presente Convenio Colectivo se considerara en vigor durante TRES años (Desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2.015.

Art. 8- Denuncia v Revisión.

El presente Convenio quedara denunciado automáticamente dos meses antes de su vencimiento, a partir de cuya fecha, las partes podrán notificar una a la otra las correspondiente propuestas de negociación, manteniéndose vigente todo su contenido en tanto no sea sustituido por otro convenio colectivo.

CONDICIONES ECONOMICAS

Art. 9- Acuerdos Económicos periodo 2013-2015

Año 2013: El incremento salarial será, respecto al año 2012, del 1,5 % para los conceptos que figuran en la tabla salarial anexa.

Año 2014: Se incrementará la tabla salarial del año 2013, en el 65 % del IPC nacional real fijado a 31-12-2013

Año 2015: Se incrementará la tabla salarial definitiva del año 2014, en el 75 % del IPC nacional real fijado a 31-12-2014

Los pluses "ad personam" y los de carácter voluntario no experimentarán los incrementos pactados en este artículo.

Para el supuesto de que el índice de revisión del contrato suscrito por la empresa con el Ayuntamiento, actualmente IPC, fuera – por norma legal de carácter imperativo - sustituido por otro, la subida salarial se entenderá siempre referida al nuevo índice aplicable, en caso de ser negativo el índice de sustitución no se aplicara.

REGIMEN ECONOMICO

Art. 10- Estructura Salarial.

Las retribuciones que con carácter consolidable devengará el personal sujeto a este Convenio, serán las siguientes:

- Salario base
- Plus toxico-penoso
- Plus Mercados
- Plus actividad
- Plus responsabilidad
- Plus "Puerta a puerta"
- Plus transporte
- Plus Ad personam
- Plus nocturno
- Pagas extras (verano y navidad)
- Plus festivo trabajado y mercado festivo.
- Mantenimiento vestuario

Art. 11- Salario Base.

El salario base mensual del personal afecto al presente Convenio Colectivo es el que se determina por cada categoría en las tablas salariales Anexo III.

Art. 12- Plus Toxico-Penoso.

Todos los trabajadores afectos a este convenio, excepción hecha del personal administrativo, son acreedores a un complemento de penosidad en función de las especiales características de las tareas que desarrollan, que consistirá 145,62 euros.

Art. 13- Plus Mercados.

El Plus Mercados, se abonará por cada día que se realice tal tarea, su importe se fija en 50,00 euros, devengándose como única compensación en los casos en que la realización de dicha actividad implique una reducción del día y medio ininterrumpido de descanso semanal regulado en el párrafo segundo del artículo 25 del presente convenio.

La limpieza del mercado se llevará a cabo, de manera voluntaria para el personal fijo en plantilla, siguiendo el orden que figure en lista, que por categorías, se elaborará al efecto en el plazo de un mes a contar desde la firma del presente convenio.

El trabajador que se inscriba como voluntario asume el compromiso de efectuar la limpieza de los mercados por un periodo de doce meses, a excepción de las vacaciones.

Para el personal no fijo la prestación de este servicio tendrá carácter obligatorio.

Excepcionalmente para el caso de no haber trabajadores voluntarios, ni trabajadores no fijos, los trabajos en los mercados serán realizados de forma obligatoria por todos los trabajadores de RSU y LV de forma rotativa.

Este servicio se iniciará según las instrucciones dadas por el Ayuntamiento (actualmente a las 15:30 horas), según cuadrante elaborado previamente, para lo que se adecuarán los horarios semanales la duración mínima será de dos horas y la máxima de 4 horas

Art. 14 - Plus de Actividad.

El Plus de Actividad, se abonará mensualmente y su cantidad será la que se especifica en las tablas salariales.

Art. 15- Plus Transporte.

El Plus Transporte, se abonará mensualmente, y su cantidad será la que se especifica en las tablas salariales.

Art. 16- Plus Mantenimiento de vestuario.

Todos los trabajadores afectos a este convenio, excepción hecha del personal administrativo, percibirán en concepto de mantenimiento de vestuario de trabajo la cantidad que se especifica en las tablas salariales, comprometiéndose a mantener el mismo en buen estado y en unas razonables condiciones de limpieza

Art. 17- Plus responsabilidad por jefatura de equipo.

Aquellos trabajadores afectos a este convenio que realicen las funciones y tareas propias de Jefe de Equipo percibirán por tal concepto, la cantidad para el año 2.013 de 269,83 euros mensuales, cifra que será revisada en los años siguientes según se establece en el artículo 9 del presente convenio.

Art.18 - Plus "puerta a puerta"

Aquellos trabajadores afectos a este convenio, mientras se encuentren prestando sus servicios en la recogida nocturna "puerta a puerta", en atención a las particularidades de los trabajos que contiene este servicio, percibirán mensualmente por tal concepto, la cantidad para el año 2.013 de 145,62 euros mensuales, cifra que será revisada en los años siguientes según se establece en el artículo 9 del presente convenio.

Art.19 - Plus festivo trabajado y mercado en festivo

Teniendo en cuenta el carácter de servicio público que se presta, cuando coincidan dos días seguidos de fiesta, no laborables, a solicitud de la Dirección de la Empresa, se trabajara obligatoriamente el segundo día y por ello se percibirán, como única compensación, en concepto de plus festivo la cantidad de 86,67 € los conductores y de 75,84 € los peones, por el trabajo - en jornada completa - realizado dicho día, excepto el personal destinado al servicio de limpieza viaria que cobrará como si de horas extra festivas se tratara.

Cuando, de acuerdo con lo estipulado en artículo 13 del presente convenio, los trabajadores deban realizar el servicio de mercado y este se realice en día festivo, por tal motivo se incrementará la cuantía del citado plus en un 50 %.

Art. 20- Plus nocturno.

Los trabajadores que presten la totalidad de su jornada de trabajo, a tiempo completo, dentro del horario comprendido entre las 22 horas y las 6 de la mañana percibirán un plus de nocturnidad por importe de 145,62 euros, cifra que será revisada en los años siguientes según se establece en el artículo 9 del presente convenio.

Art. 21- Plus personal "ad personam".

Aquellos trabajadores que con anterioridad a la firma del presente convenio vinieran percibiendo un plus ad personam mantendrán su derecho al cobro del citado plus.

Art. 22- Pagas Extras

a.- Verano y navidad.

- Se establecen dos pagas extraordinarias denominadas de verano y navidad, abonándose cada una de ellas, en las siguientes fechas:

Paga de verano: 30 de Junio

Paga de navidad: 22 de diciembre

- Las pagas extras se devengarán:

Paga de verano: del 1 de Enero al 31 de Diciembre.

Paga de navidad: del 1 de Julio al 30 de Junio.

- El importe de estas pagas será igual a la suma de los conceptos salariales que figuran en el anexo III (Tabla salarial 2013) incluso plus transporte y mantenimiento de vestuario, mas la parte prorrateada de la paga de beneficios, y en aquellos trabajadores que los perciban, el plus responsabilidad por jefatura de equipo, así como el plus ad personam.

b.- Paga Extra de beneficios.

- En concepto de beneficios se establece una paga cuyo importe será equivalente al salario base. El abono de la misma se hará de forma prorrateada en las doce mensualidades y en las dos pagas extraordinarias de verano y navidad.

Art. 23- Horas Extras.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que excedan de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y se ajustara a lo determinado por el Estatuto de los Trabajadores.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria.

La hora extra se abonara a razón de un 75 % sobre el importe de la hora ordinaria.

Art. 24 - Ayuda escolar.

La Empresa, abonará a los trabajadores fijos en plantilla, en concepto de Ayuda Escolar en la realización de estudios oficiales, la cantidad de 125,00 euros anuales, a los hijos propios o de la pareja, con los que convive, previa acreditación de tales circunstancias, con edad comprendida entre tres y los dieciocho años, el año en que se solicita.

El pago de dicha ayuda escolar, se llevará a cabo junto con la mensualidad de Agosto del año en que se solicita, debiendo ser acreditado antes del 25 de septiembre de cada año.

La fecha de finalización para la presentación de los justificantes lo será a todos los efectos, en caso de no justificarlo se autoriza a la Empresa a descontar el importe ya percibido en Agosto en la nomina de Septiembre del año de que se trate.

Este concepto salarial solo podrá ser devengado por uno de los progenitores, en el caso de trabajar los dos en la misma empresa.

En el caso de que alguna de las Administraciones Publicas (Estatad, autonómica, provincial, local, etc.) concediera la gratuidad - total o parcial - de los libros en la que se vieran afectados los trabajadores de la empresa este concepto salarial quedaría reducida en idéntica cuantía, para cuya comprobación la Empresa establecerá los mecanismos oportunos.

Art. 25 - Categorías Profesionales.

Personal Administrativo

Auxiliar Administrativo

Personal de oficio

Encargado

Conductor C

Oficial 1ª Mecánico

Peón Especializado Deixalleria

Peón Maquinista - Conductor B

Peón

JORNADA LABORAL, HORARIOS Y TURNOS DE TRABAJO

Art. 26 - Jornada Laboral y horarios.

La jornada semanal se establece en 39 horas semanales efectivas de trabajo.

Para el personal operario, en aplicación de legislación vigente se considera tiempo efectivo de trabajo, de lunes a viernes, los treinta minutos diarios destinados al almuerzo cuando la jornada laboral continuada sea de seis o más horas diarias.

Para los sábados, cuando la jornada laboral continuada sea de cinco o más horas, se establecen treinta minutos destinados al almuerzo, considerándose de trabajo efectivo quince minutos.

Teniendo en cuenta el carácter de servicio público de la actividad que se presta, cuando coincidan dos días seguidos de fiesta, a solicitud de la Dirección de la Empresa, se trabajará obligatoriamente el segundo día y por ello se percibirá la cantidad señalada en el artículo 19.

Las horas dejadas de trabajar sobre la jornada anual prevista por los trabajadores que prestan sus servicios en la Deixalleria lo son en sustitución de los días festivos anuales que no hubieran podido disfrutar. Dicha reducción ya figura incluida en el cuadro horario anexo.

Aquellos trabajadores adscritos habitualmente al servicio de recogida de residuos nocturno (Orgánica, y "rebuig") que por razones técnicas organizativas y/o de producción, dado el carácter público del servicio prestado, no pueden disfrutar los 14 festivos anuales legalmente establecidos en las fechas señaladas para ello, como única compensación disfrutaran de los citados días festivos que no hayan sido disfrutados en el año, a continuación de sus vacaciones el año de que se trate, en consecuencia los trabajadores de dicho servicio podrán disfrutar de hasta un total de 14 días mas, siempre que mantuviera el derecho a su disfrute. Para el supuesto de haber disfrutado días por este concepto a los que no se tenía derecho, por la causa que fuere, se autoriza a la empresa a descontar los días disfrutados de más el año inmediatamente posterior.

Art. 27- Respeto descansos jornada laboral.

a) En ningún caso se podrá realizar más de 9 horas ordinarias de trabajo efectivo, y entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediaran como mínimo 12 horas, excepción hecha de lo señalado en el artículo 13.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido, salvo lo previsto en el artículo 13.

b) Adelantamiento de servicios de recogida RSU y selectiva en las festividades de San Juan, Nochebuena y Nochevieja. Como medida de conciliación de la vida personal y laboral se acuerda el adelantamiento, a la tarde inmediatamente anterior, del inicio – que habrá de efectuarse a las 16 horas – de los recorridos y actividades de aquellos servicios que habitualmente se prestan en horario nocturno las noches de 23 a 24 de junio (San Juan), 24 a 25 de Diciembre (Nochebuena) y 31 de Diciembre a 1 de Enero (Nochevieja), teniendo en cuenta las circunstancias concurrentes en cada momento, entre otras, la autorización municipal correspondiente. La finalización de los servicios de recogida del turno de tarde para los citados días será a las 20 horas.

Art. 28- Vacaciones.

Las vacaciones consistirán en 31 días naturales, que se abonaran a razón de la retribución de una mensualidad completa.

De acuerdo con lo señalado en el artículo 26 los trabajadores adscritos al servicio de recogida de residuos nocturno, y por las razones que en dicho artículo se exponen, disfrutarán a continuación de sus vacaciones los festivos anuales no disfrutados.

Prevía petición antes del día 15 de Febrero de cada año, de las vacaciones 21 días, salvo necesidades del servicio o acuerdo particular, se efectuaran entre los meses de Junio a Septiembre, disfrutándose los restantes 10 días según cuadrante en Semana Santa o Navidad.

El inicio de las vacaciones será en día laboral.

- Distribución:

El calendario y la distribución de las vacaciones, podrán ser pactadas entre la representación de los trabajadores y la Empresa, o de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, no se podrá dividir el disfrute de las mismas en más de dos periodos. En caso de hacer la petición antes indicada se entenderá que el disfrute será de 31 días continuados.

- Garantías en caso IT.

Si una vez fijado el calendario anual de vacaciones esta no pudieran disfrutarse debido a intervención quirúrgica, hospitalización o cualquier tipo de incapacidad temporal, de acuerdo con la legislación vigente se permitirá disfrutar lo que de ellas restare fuera de ese periodo.

- Sustitución del Personal:

La sustitución del personal de vacaciones se realizara incentivando internamente el desarrollo de categorías superior al trabajador de plantilla.

- Calendario de vacaciones.

La asignación del periodo de vacaciones, salvo acuerdo, será rotativa anualmente y se tomara como base el calendario establecido en los años anteriores.

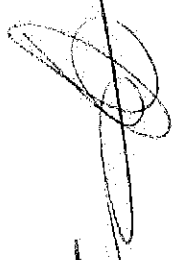
El calendario de vacaciones se estructurará por separado en función del tipo y área de trabajo (Administración, taller, etc.).

Deberá estar a disposición del personal como mínimo dos meses antes de iniciar las vacaciones.

Una de las copias del listado general, firmadas por la representación de los trabajadores y de la empresa, será colocada, cada año, en el tablón de anuncios e informaciones.

Art.29 - Permisos Retribuidos.

- a) Permisos retribuidos. Los trabajadores fijos de plantilla, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 1.- Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la Comunidad autónoma, el plazo será de cuatro días.
 - 2.- Licencia para la celebración de exámenes de carnet de conducir, Formación profesional y estudios universitarios, máximo diez días al año.
 - 3.- Por traslado del domicilio habitual, un día.
 - 4.- Tres días de asuntos personales. (Incluye San Martín de Porres) Habrán que solicitar su disfrute con al menos quince días de antelación, salvo urgencia justificada, pudiendo coincidir dos trabajadores, en un mismo día, siempre que no afecten a una misma categoría y/o a un mismo turno, y no se afecte de manera importante a las necesidades del servicio. Previa solicitud, con al menos tres meses de antelación, se podrán unir los tres días de asuntos propios a las vacaciones anuales.

Se establece un sistema rotatorio de disfrute de los días de asuntos propios para que todos los trabajadores puedan disfrutar de los "puentes" y días de especial significación. Para los trabajadores que ya lo hubieran disfrutado en años anteriores no prevalecerá el orden de solicitud. En caso de varias solicitudes para un mismo día se adjudicará por sorteo entre los solicitantes.

Los trabajadores con contrato temporal disfrutaran de estos días de asuntos propios en proporción a los días que permanezcan en alta en el año natural.

- 5.- Por matrimonio o pareja acreditada (con una convivencia mínima de seis meses), 15 días naturales.
- 6.- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- 7.- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

8.- Un día por el fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad o afinidad. Este día tiene el carácter de recuperable, pudiendo ser sustituido por un día de libre disposición.

b) Aquellos trabajadores que acrediten fehacientemente una convivencia mínima de un año -mediante el oportuno certificado de convivencia- disfrutarán de los permisos, de carácter familiar, establecidos en el presente artículo.

Art.30.- Promoción interna.

Para la promoción interna del personal se tendrá en cuenta la antigüedad en la categoría inmediatamente inferior y la capacitación profesional.

Art. 31. - Formación continua.

Se formaliza una comisión paritaria de formación profesional, compuesta por un miembro con representación de cada una de las partes (Empresa y representación de los trabajadores) la cual potenciará y desarrollará los contenidos de formación continua.

Ambas partes son conscientes de la necesidad de facilitar al máximo la formación integral de todos los trabajadores y fomentar muy especialmente la acción formativa de carácter profesional de los mismos.

El personal tiene el derecho y la obligación de adquirir la formación necesaria, que garantice el buen desarrollo de las tareas y funciones que correspondan a su trabajo y permitan su promoción profesional.

Para ello, la Empresa junto con la representación de los trabajadores, se comprometen a realizar el estudio y desarrollo de los planes encaminados al perfeccionamiento profesional del personal.

Asimismo, son conscientes de la rápida evolución de las nuevas tecnologías que están surgiendo en el sector de recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación, y lo necesario e imprescindible de mejorar los entornos urbanos y medio ambientales.

Art. 32.- Salud laboral.

Los Servicios Médicos de la Empresa y de la Mutua de Accidentes concertada, actuarán de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente en la presente materia.

La Empresa pondrá a disposición y garantizará a los trabajadores a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, para ello, anualmente la empresa realizará una revisión médica de la plantilla ajustándose a las necesidades de la organización y de la actividad. Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento salvo para aquellos puestos que por imperativo legal, criterio médico o del servicio de prevención se considere obligatorio de acuerdo con lo señalado a continuación.

De este carácter voluntario solo se exceptuarán, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado

de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para terceras personas o cuando así este establecido por disposición legal o servicio médico, en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevaran a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y a la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Art. 33.- Prevención Riesgos Laborales.

Serán de aplicación todo lo establecido en la ley de prevención de riesgos laborales, ley 31/1995 de 6 de noviembre y demás normas que contemplen dicha materia.

Art. 34.- Medidas sobre la Salud Laboral y Seguridad.

La dirección de la Empresa adoptara las medidas de salud y seguridad pertinentes como consecuencia de su control sobre el lugar donde el trabajo se presta, y de las instalaciones e instrumentos que para la realización del trabajo pone a disposición de los trabajadores.

Las medidas de protección afectaran igualmente a los trabajadores, en cuanto estarán obligados a observar en su propio interés determinadas conductas o prohibiciones, obligándose a trabajar con seguridad y a cuidar que los locales y los instrumentos de trabajo se encuentren en perfectas condiciones de salud y seguridad. Los trabajadores podrán denunciar ante la representación de los trabajadores todas las anomalías que observen para que si hubiese lugar, se adopten las medidas oportunas.

En el caso de producirse un accidente laboral grave o muy grave, lo comunicara con la mayor celeridad posible al delegado de prevención.

Art. 35.- Formación en materia de Seguridad Laboral.

La Empresa formara a sus trabajadores, para que tenga los conocimientos necesarios sobre temas de seguridad e higiene, tanto general como específica para su puesto de trabajo, impartiendo en su caso la formación complementaria que sea precisa.

Los trabajadores vienen obligados a la utilización y conservación de los equipos de protección individual que la empresa ponga a su disposición. Aquellos trabajadores que se nieguen a la utilización, lo hagan indebidamente, o no usen de los equipos puestos a su disposición podrá ser objeto de sanción.

A fin de conseguir dichos objetivos, los trabajadores con arreglo a su formación y a las instrucciones de la empresa, deberán:

- Utilizar correctamente las maquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y otros medios.
- Utilizar, en su caso, de forma correcta el equipo de protección individual puesto a su disposición y, después de su utilización lo limpiaran y guardaran correctamente para evitar su deterioro.

- No poner fuera de funcionamiento, ni cambiar o desplazar arbitrariamente los correspondientes dispositivos de seguridad de las maquinas, aparatos, herramientas, instalaciones y edificios, y utilizar tales dispositivos de seguridad correctamente.
- Indicar inmediatamente a la Empresa toda situación laboral que, por un motivo razonable, considere que entraña un peligro grave e inmediato para la seguridad y la salud, así como todo defecto que se haya comprobado en los sistemas de protección.
- Contribuir, junto con la Empresa, a que se cumpla todas las exigencias impuestas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
- Contribuir, junto con la Empresa, a que se garantice que el medio y las condiciones trabajo sean seguras y no presentes riesgos para la seguridad y la salud dentro de su ámbito y actividad.

En lo concerniente al presente capítulo - Salud Laboral, Formación Profesional en materia de prevención de riesgos laborales y la solución de conflictos de trabajo - se estará con lo establecido en el Acuerdo Interprofesional de Catalunya.

MEJORAS SOCIALES

Art.36 - Complemento a la acción protectora de la Seguridad Social en accidente u hospitalización.

En el caso de accidente laboral, enfermedad profesional u hospitalización (En este último caso solo por el tiempo que dura la hospitalización), la Empresa abonara al trabajador un complemento que garantice desde el primer día de baja el total de la retribución salarial mensual íntegra.

Art. 37.- JUBILACIÓN:

Se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

Jubilación Parcial. Se considera jubilación parcial la iniciada después de haber cumplido el empleado la edad establecida por la normativa en cada momento y antes de haber cumplido la edad ordinaria de jubilación, y simultánea a un contrato de trabajo de relevo con un trabajador en situación legal de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, en el cual deberá cesar previa y obligatoriamente, con objeto de sustituir la jornada como mínimo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. La empresa, mientras la legislación laboral lo permita, deberá atender la petición de acceso a la jubilación parcial de todos los trabajadores que cumplan los requisitos legales y manifiesten por escrito su voluntad de acceder a ella con un preaviso mínimo de tres meses.

Las condiciones que deberán cumplirse para suscribir un contrato a tiempo parcial y acceder al mismo tiempo a la jubilación parcial son los siguientes:

- 
- 1) Para poder realizar este contrato en caso de trabajadores que no tienen aún la edad de jubilación ordinaria, la empresa deberá celebrar, simultáneamente, un contrato de relevo. El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser cualquiera de los que correspondan al mismo grupo profesional del trabajador sustituido.
 - 2) El trabajador debe cumplir los requisitos exigidos por la legislación laboral en cada momento para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad social, salvo la edad, que debe ser inferior a la ordinaria.
 - 3) La jornada de trabajo y el salario se reducirán dentro de los márgenes que establece la normativa laboral en cada momento.
 - 4) Con el objeto de conciliar que la prestación y la distribución de la jornada que se debe trabajar se realice con criterios razonables para la organización del trabajo en la empresa y del criterio de los trabajadores, la prestación laboral, descanso y vacaciones, deberán realizarse, en los meses señalados en el presente convenio como periodo vacacional y en los turnos y horarios que establezca la empresa para cada trabajador. Dicha relación laboral se instrumentará mediante la suscripción de un contrato a tiempo parcial y por escrito en modelo oficial.
 - 5) La relación laboral se extinguirá voluntariamente al cumplirse la edad reglamentariamente establecida, también cuando se produzca la jubilación total o anticipada del empleado, y asimismo finalizará el contrato del trabajador relevista, salvo que se transformara en indefinido, a criterio de la empresa.
 - 6) En materia de incapacidad temporal, vistas las especiales circunstancias de prestación de servicio del personal que se acoja a la jubilación parcial regulada en este convenio, se establece, como excepción al régimen convencional previsto en este convenio colectivo, se acuerda que el mismo solo será de aplicación a este personal en relación con la regulación contenida en los artículos referidos a las bonificaciones del art. 39 del presente convenio por incapacidad temporal por accidente de trabajo, enfermedad profesional y hospitalización, - única y exclusivamente - durante el periodo que estén efectivamente trabajando en la empresa.
 - 7) Las indemnizaciones y derechos concedidos en el vigente convenio colectivo (Artículo 39) para los casos en los que se produzca muerte, incapacidad laboral permanente absoluta y gran invalidez, les serán reconocidos proporcionalmente a su porcentaje de jornada a los trabajadores jubilados parcialmente, únicamente cuando la baja médica que hubiese dado origen a dichas contingencias, o el fallecimiento, se produzcan en los meses en los que el trabajador estuviese prestando servicios profesionales en la empresa.

- 8) Los trabajadores jubilados parcial y anticipadamente recibirán la misma cantidad de ropa que los trabajadores contratados para sustitución de vacaciones.

Art. 38- Asistencia al Médico de cabecera y al Especialista.

Los trabajadores podrán acudir al médico de cabecera o al especialista, cuando la visita a estos coincida en tiempo de trabajo, por el tiempo necesario para ello exclusivamente, mediante aviso o comunicación, con 24 horas de antelación a la Empresa, excepto en casos excepcionales o de urgencia y justificando su asistencia mediante comunicación escrita a la Empresa, el tiempo empleado para ello será retribuido.

Art. 39.- Cobertura Póliza de Seguro Accidentes de trabajo (Muerte e Invalidez).

La Empresa tendrá contratada con una compañía, aseguradora una Póliza de Seguro de Accidente de trabajo (Para las contingencias de Fallecimiento por AT o Invalidez Permanente Absoluta por dicha causa) para todos sus trabajadores. La cuantía de la indemnización por fallecimiento por AT o por Invalidez permanente absoluta por AT será de 30.000 €.

Si algún trabajador fuera excluido por la aseguradora de la póliza aquí pactada la empresa únicamente tendrá la obligación de hacer entrega al mismo de la cantidad a la que hubiere ascendido la prima a abonar por dicho trabajador por las coberturas pactadas previstas.

Art. 40- Retirada Carnet de Conducir.

Cuando a algún trabajador de la Empresa se le retire el Carnet de conducir se le destinara a otro puesto de trabajo, respetándole todos los conceptos salariales, siempre y cuando sea debido a causas imputables a la empresa.

Si la retirada de los puntos es por causa imputable a la empresa o por seguir instrucciones directas de la misma, esta se hará cargo del coste del curso de reciclaje pertinente para la recuperación de los puntos retirados por tal causa.

Art. 41 - Uniformidad – Vestuario.

La Empresa entregara a todos los trabajadores los siguientes equipos de trabajo:

Verano: 2 camisas, 2 pantalones, 1 par de botas, 1 gorra, 1 chaleco de seguridad.

Invierno: 2 pantalones, 2 camisas, 1 jersey de pico, 1 chaqueta de punto con cremallera, 1 par de botas, 1 guantes y 1 chaleco de seguridad.

Las prendas de anorak y traje de agua, se renovarán cada tres años o una vez que estén inservibles las utilizadas. Se entregarán los chalecos de alta visibilidad y seguridad que se precisen y su uso será obligatorio.

Los equipos de verano se entregaran inexcusablemente en el mes de Mayo de cada año y los de invierno en Septiembre.

Art. 42- Garantía de empleo.

El objetivo de la Empresa, será defender y consolidar el actual empleo, y generar nuevos puestos de trabajo, ligados a proyectos de expansión que pudieran producirse del reparto y rejuvenecimiento de la plantilla.

Art. 43 - Periodo de Prueba: nuevas incorporaciones.

Con independencia de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, las partes establecen, para las nuevas contrataciones e incorporaciones en el centro de trabajo, los siguientes periodos de prueba:

- 15 días para el personal no cualificado.
- 30 días para el personal Administrativo y conductores.
- 2 meses para el personal Técnico de Grado Medio.
- 3 meses para el personal Técnico de Grado Superior.

Art. 44- Plena Igualdad de Trato.

Plena igualdad de categoría reconocida, salario, jornada y condiciones de trabajo para todos los trabajadores que realicen una misma actividad profesional, independientemente de su modelo contractual, incluidos los jóvenes de primer empleo.

Art. 45- Ingresos.

Cuando por necesidades de la Empresa, sea preciso cubrir un puesto de trabajo con personal de nuevo ingreso, se contratara preferentemente aquel proveniente en primer lugar de la Oficina Municipal de Empleo, en segundo lugar de las Oficinas Públicas de Empleo (Servei d'Ocupacio del Departament de Treball). La empresa informara a la representación de los trabajadores del número y sus características y puestos de trabajo a cubrir.

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

Art. 46- Retroactividad de lo pactado.

Lo pactado en el presente convenio únicamente tendrá efectos retroactivos en lo que a las percepciones salariales para 2013 se refiere en su artículo 9 iniciándose la vigencia del resto de lo aquí pactado el día siguiente a la firma del mismo.

Art. 47 - Acuerdo interprofesional de Catalunya.

A efectos de la solución de conflictos colectivos que pudieran originarse en el seno de la Empresa, ambas partes, acuerdan someterse a los procedimientos de mediación y conciliación regulados en el Acuerdo Interprofesional de Catalunya de fecha 7 de noviembre de 1.990, subordinando su operatividad a la aplicación del correspondiente Reglamento de funcionamiento y la constitución del tribunal laboral.

ANEXO I

El horario de los trabajos será:

RSU /Selectivas / FORM

Día De 7 a 14 horas de lunes a jueves

De 7 a 13 horas los viernes

De 7 a 12:15 horas los sábados.

Tarde De 14 a 21 horas de lunes a jueves

De 13 a 19 horas los viernes

De 7 a 12:15 horas los sábados

Noche. Lunes a domingo de 22 a 4:30 horas

Sábados descanso. (Siempre previa autorización del Ayuntamiento)

Limpieza viaria

De 7 a 14 de lunes a jueves

De 7 a 13 los viernes

De 7 a 12:15 los sábados

Deixalleria

De Martes a sábados de 9:30 a 13:00 y de 16:00 a 19:00

Domingos de 9:00 a 14:00 horas

Lunes descanso.

Oficinas

De 7:00 a 15:00 horas de lunes a jueves

De 7:00 a 14:00 horas los viernes

ANEXO II

Funciones y Categorías

El personal que preste sus servicios para la Empresa se encuadrará entre otras, en las siguientes categorías y funciones:

Definición de grupo y de categorías profesionales.- Cada grupo profesional comprende las categorías que para cada uno de ellos se especifican seguidamente, sin que tales definiciones tengan carácter exclusivo ni excluyente, no siendo preciso tener cubiertas todas ellas.

Estas categorías serán equivalentes entre sí dentro de cada grupo profesional con independencia de sus derechos económicos.

A) **Grupo de administrativos.** Este grupo está compuesto por las siguientes categorías profesionales.

Auxiliar administrativo.

1. Auxiliar administrativo. Empleado que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

B) **Grupo de operarios.** El grupo de personal operario está compuesto por las siguientes categorías:

Encargado

Conductor C

Jefe de equipo.

Peón especializado.

Peón Maquinista.

Peón.

Oficial de primera de taller.

Oficial de segunda de taller.

1. Encargado. El trabajador que con los conocimientos necesarios, a las órdenes del Delegado, tiene a su cargo el mando sobre los Jefes de equipo y demás personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina. Prestará especial atención al cumplimiento de la normativa en materia de seguridad y salud de los trabajadores.

Excepcionalmente podrá reemplazar a cualquier trabajador en servicios en los que no se exija el mando permanente del Delegado.

2. Conductor C. Trabajador en posesión del carné de conducir C, que tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción y manejo de los maquinas y vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio, que para su conducción requieran un permiso de conducción C. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación y limpieza de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos. Estos trabajos se realizaran preferentemente a la finalización del recorrido realizado el día de cada mes programado para dichas tareas, todo ello siguiendo las directrices marcadas por la Dirección de la Empresa y con la colaboración de los peones asignados a dicho vehículo.

Los conductores colaborarán con los peones en las tareas de limpieza y recogida del mercado evitando permanecer sentado y sin actividad alguna en el interior del vehículo.

3. Jefe de equipo. Es el trabajador que, dependiendo directamente del encargado, además de realizar los cometidos inherentes a su categoría profesional, dirige y se responsabiliza del trabajo del personal que integra su equipo.
4. Peón especializado deixalleria. Es el trabajador dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad. Este empleado tiene a su cargo el orden y limpieza de las instalaciones, así como las labores de mantenimiento y entretenimiento básico de las mismas.
5. Peón maquinista. Se incluye a aquellos trabajadores que en posesión del carné de conducir B, tienen a su cargo la conducción y manejo de los maquinas barredoras que para su conducción requieran un permiso de conducción B. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación y limpieza de la máquina que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.

En su caso cuidará especialmente de que la máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Este trabajador en los momentos en que no tenga maquina asignada se encargará de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

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

Puede utilizar en sus desplazamientos y para la prestación de servicios vehículos de la empresa que para su conducción requieran permiso de conducción B, en tal caso, se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación y limpieza del vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.

Los peones adscritos habitualmente al servicio de recogida nocturno colaboraran obligatoriamente en las labores de limpieza y mantenimiento del vehículo al que se encuentran asignados, siguiendo las instrucciones del conductor del vehículo, Estos trabajos se realizaran preferentemente a la finalización del recorrido realizado el día de cada mes programado para dichas tareas.

En su caso cuidará especialmente de que la máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

7. Oficial de primera de taller. Operario que, con conocimiento teórico-práctico del oficio, posee los conocimientos del oficio y lo práctica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento ejecutan los cometidos de su oficio, con la suficiente perfección y eficacia.
8. Oficial de segunda de taller. Operario que no alcanza aún los conocimientos teórico-prácticos para realizar su cometido con la perfección y eficacia exigidas a los oficiales de primera.

ANEXO III

TABLA SALARIAL 2013

Encargado	Conductor	Mecánico	Peón	Peón especialista	Peón maquinista	Auxiliar Admtvo
SALARIO BASE	582,50 €	582,50 €	582,50 €	582,50 €	582,50 €	582,50 €
TOXICOS	145,62 €	145,62 €	145,62 €	145,62 €	145,62 €	
ACTIVIDAD	540,50 €	470,68 €	264,05 €	302,18 €	362,58 €	470,68 €
TRANSPORTE	106,50 €	106,50 €	106,50 €	106,50 €	106,50 €	111,77 €
VESTUARIO	54,13 €	54,13 €	54,13 €	54,13 €	54,13 €	

