

Dimarts, 10 de setembre de 2013 - Número 210

Administració Local

2013-09719

Generalitat de Catalunya

Departament d'Empresa i Ocupació - Serveis Territorials a Tarragona

RESOLUCIÓ de 29 d'agost de 2013 per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa FCC, SA - Contracta del Consell Comarcal del Tarragonès, per als anys 2013 i 2014 (codi de conveni núm. 43002821012006).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa FCC, SA - Contracta del Consell Comarcal del Tarragonès, subscrit per les parts negociadores en data 07.08.2013, i presentat per les mateixes parts en data 28.08.2013, i de conformitat amb el que estableixen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, 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, l'article 170.1 e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació.

RESOLC:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa FCC, SA - Contracta del Consell Comarcal del Tarragonès, per als anys 2013 i 2014, en el corresponent Registre de convenis i acords col·lectius de treball amb funcionament a través de mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Tarragona.
2. Disposar-ne la publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

Notifiquen aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu.

Tarragona, 29 d'agost de 2013.

La directora dels Serveis Territorials, e.f., P.A. (Per resolució del secretari general de data 06/07/2011), M. del Pilar Alier Cortés, cap del Servei de Coordinació.

Transcripción del texto literal firmado por las partes

CONVENIO

colectivo de trabajo de la empresa FCC, SA para la contrata del Consell Comarcal del Tarragonès

Capítulo I. Normas Generales

Artículo 1 Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todo el personal que la empresa FCC, S.A. tiene adscritos a su centro de trabajo del Consell Comarcal del Tarragonès y prestan sus servicios en la recogida de basura, limpieza viaria y gestión de las deixalleries.

Artículo 2 Vigencia.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya, re trayéndose únicamente los efectos económicos, a la fecha de 1 de Enero de 2.013.

Artículo 3 Duración y Prórroga.

La duración del presente Convenio Colectivo será de 2 años, contados a partir del 1 de Enero de 2.013 prorrogándose a su vencimiento el 31 de Diciembre de 2.014, de año en año por tácita reconducción de no formularse denuncia por escrito, de rescisión o revisión por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento inicial, o de cualquiera de sus posibles prórrogas. La denuncia tendrá que comunicarse a la otra parte por escrito.

Una vez denunciado y vencido el término de su vigencia seguirá en vigor hasta que se suscriba el nuevo convenio que el viniese en sustituir, o se solicitará arbitraje o resolución administrativa con fuerza de obligar. La vigencia será máxima de una año de acuerdo con el art. 14 de la Ley 3/2012.

Artículo 4 Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y en cómputo anual, resultante nulo en su totalidad y sin eficacia en el supuesto de impugnación total o parcial por parte de la Autoridad Laboral.

Artículo 5 Absorción y compensación.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo son compensables en su totalidad con las que anteriormente regían por cualquier causa, formando un todo orgánico e indivisible y a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y en cómputo anual.

Teniendo en cuenta la naturaleza del presente convenio colectivo, las disposiciones legales o convencionales, que impliquen variación económica a todos o cualquiera de los conceptos retributivos existentes, únicamente tendrán eficacia si globalmente considerados y en cómputo anual superan el nivel total de éste.

Artículo 6 Garantías “ad personam”.

Como garantía “ad personam” se respetarán situaciones personales, que bajo el punto de vista de las percepciones económicas y consideradas en su totalidad y en cómputo anual superasen a las fijadas en este Convenio Colectivo.

Artículo 7 Comisión paritaria.

Se constituirá una Comisión Paritaria de interpretación, arbitraje, conciliación, vigilancia y aclaración del presente Convenio Colectivo.

La mencionada Comisión estará constituida por cuatro vocales, dos en representación de la empresa y dos en representación de los trabajadores, ambos habrán tenido que formar parte de la Comisión Negociadora y firmantes del mismo. Las dos partes convienen que cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este Convenio, sea sometida previamente a informe de la Comisión antes de entablar reclamación contenciosa o administrativa.

A las reuniones de la Comisión regulada en este artículo, podrán asistir con voz pero sin voto un asesor por cada una de las representaciones.

Serán funciones de esta Comisión:

- a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este convenio colectivo y la determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de esta comisión.
- b) Vigilancia del cumplimiento del pactado.
- c) Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de posterior promulgación a la entrada en vigor del presente convenio, que pueda afectar a su contenido.
- d) Inclusión de nuevas categorías.
- e) Negociar la revisión del convenio durante su vigencia, así como establecer incrementos a cuenta.
- f) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio colectivo y venga establecido en su texto.

De acuerdo con el artículo 85.3 c) del Estatuto de los Trabajadores además de las funciones anteriormente citadas, corresponde en la Comisión Paritaria la resolución de las discrepancias que se sometan a su consideración por los afectados por el presente convenio colectivo, en cuando a su interpretación, así como también en lo relativo a los supuestos en los que no se consiga acuerdo durante el periodo de consultas establecidos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Los acuerdos se adoptarán por mayoría de votos de los componentes de la Comisión. Se realizará un máximo de dos votaciones por cada cuestión sometida a la consideración de la Comisión, que en todo caso tendrán que estar separadas por un día natural.

La comisión tendrá que comunicar el acuerdo que, en su caso, se consiga, por escrito, en el plazo máximo de 7 días desde que se sometió a su consideración la discrepancia. Se publicará copia del acuerdo que en su caso se establezca en el mostrador de anuncios de la empresa.

Cuando haya causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores podrá procederse, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos establecidos en el artículo 41.4 ET, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, en relación con las materias y en los términos establecidos en el artículo 82.3 del ET. Ahora bien, cuando se produzcan discrepancias durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia la Comisión Paritaria, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fue planteada. Cuando no se haya solicitado la intervención de la comisión o ésta no haya llegado a ningún acuerdo, las partes tendrán que recorrer a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos de ámbito estatal o autonómico por solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos.

Artículo 8 Normas subsidiarias.

En todo lo no previsto ni regulado en el presente convenio colectivo se estará a aquello dispuesto por el Convenio general del sector de Limpieza Pública Viaria, Riegos, Recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado, mientras que no se opongan a normas de derecho necesario, y al actual Estatuto de los Trabajadores y disposiciones legales de general aplicación.

Artículo 9 Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la empresa, por lo que ésta podrá implantar los métodos y procedimientos más convenientes para la buena marcha del servicio, sin que por ello perjudique la formación profesional de su personal.

La empresa podrá establecer jornadas irregulares para contribuir a la flexibilidad interna de la empresa, y que esta sea más competitiva, previa comunicación a la representación legal del personal. Se establece como jornada irregular anual el 5% de la jornada anual.

Capítulo II . Condiciones Económicas

Artículo 10 Conceptos retributivos.

La retribución de cada trabajador/a, estará compuesta por el salario base y los complementos que para cada categoría se determina en las tablas anexas, en relación a el contenido de los artículos siguientes.

Los complementos se denominan de la forma que a continuación se indica:

A) De Puesto de Trabajo:

Plus de Nocturnidad.

Plus Rotación

C) De Cantidad y Calidad de Trabajo:

Plus Convenio.

Horas Extraordinarias.

D) Complemento no cotizable

Plus extrasalarial

E) De vencimiento superior al mes:

Gratificación Extraordinaria de Verano.

Gratificación Extraordinaria de Navidad.

Gratificación Extraordinaria de Marzo.

Premio de no absentismo

Artículo 11 Salario base

El salario base del personal afecto al presente convenio colectivo es el que se determina para cada categoría en las tablas anexas.

El devengo de la mencionada retribución será diario.

Artículo 12 Plus penoso

Todas las personas afectas al presente convenio colectivo, excepto personal administrativo, técnico y taller, percibirán un plus de penosidad.

A estos efectos el citado plus de penosidad se percibe ya integrado y formando parte del plus convenio, en virtud del acuerdo adquirido en el convenio 2006/2011.

A tales efectos queda expresamente derogada la regulación prevista para tales casos en el convenio general del sector.

Artículo 13 Plus de nocturnidad

El personal que preste sus servicios entre las 22,00 h. y las 6,00 h. percibirá un complemento del 25% del salario base establecido para su categoría laboral, por día efectivamente trabajado en turno de noche.

Si el tiempo trabajado en el periodo nocturno fuera inferior a 4 horas, el porcentaje del mencionado plus será del 10%. Este plus tiene carácter funcional y no es consolidable.

Artículo 14 Plus convenio

Todo el personal incluido en el ámbito del presente convenio colectivo percibirá en concepto de complemento por cantidad o calidad de trabajo, un plus de convenio en la cuantía que para cada categoría se fija en la tabla anexa.

Así, el Plus Convenio tiene como finalidad estimular la productividad con un rendimiento normal y correcto, y con la dedicación necesaria para la mejor ejecución de las cometidas propias de cada puesto de trabajo.

Este plus se devengará por jornada efectivamente trabajada, siempre y cuando se efectúe el trabajo con el rendimiento normal y correcto. La falta de asistencia activa al trabajo se penalizará con la pérdida de este plus mientras dure la falta de asistencia al trabajo, independientemente de las sanciones que pueda incurrir el trabajador a la ampara de aquello dispuesto en otras disposiciones generales o reglamentarias.

La cuantía de este plus de convenio se pacta expresamente en el importe que como tal se establece en la tabla salarial anexa.

No se computará a efectos de gratificaciones extraordinarias, ni para el cálculo de horas extraordinarias, ni en las ausencias al trabajo.

Artículo 15 Plus rotación

El personal asignado al servicio de recogida de basura del Consell Comarcal del Tarragonès durante el periodo del 15 de junio al 15 de septiembre cobrarán este plus proporcionalmente por los días efectivamente trabajados.

Las dos partes reconocen que la finalidad de este plus es retribuir la rotación de los días de descanso durante este periodo de tiempo, ya que todos los/as trabajadores/as asignados a este servicio pasan de realizar dos días de descanso fijo a la semana, el miércoles y el domingo, a trabajar de lunes a domingo con el festivo rotativo, cumpliendo el tiempo de descanso establecido por ley. En definitiva, no existe una prolongación ni ampliación de la jornada ordinaria, sino que se cambian los días de descanso, teniendo que trabajar domingos y festivos según el cuadrante horario.

Este plus mensual, el importe del que aparece en la tabla anexa, sólo se abona en el periodo comprendido del 15 de junio al 15 de septiembre del año. La cuantía de este plus será la establecida en tablas para la duración de todo el convenio.

Este plus tiene carácter funcional y no es consolidable

Artículo 16 Plus extrasalarial

Para suplir los gastos originados por el transporte se establece un plus extrasalarial por día efectivamente trabajado cuya cuantía mensual es la que se fija en las tablas salariales.

Este plus extrasalarial no se computará a efectos de cálculo y abono en las gratificaciones extraordinarias, ni horas extras, ni en los domingos o festivos, salvo en los trabajados que entonces sí se devengará.

Artículo 17 Horas extraordinarias

La actividad afectada al presente convenio colectivo es un servicio público de ineludible necesidad ciudadana, que tiene que realizarse inexcusablemente, y acabarse todos los días del año, teniendo que realizarse las horas extraordinarias motivadas por ausencias imprevistas o cambios de turno, bien por puntas de producción, trabajos imprevistos, mantenimiento, u otras situaciones derivadas de la naturaleza del trabajo que se trata. Los firmantes de este convenio reconocen el carácter de estructurales de estas horas extraordinarias que se realicen.

La dirección de la empresa y los trabajadores se esforzarán durante el presente convenio colectivo para reducir al máximo el número de horas extraordinarias y, así, poder posibilitar la creación de nuevos puestos de trabajo.

La cuantía de las horas extraordinarias primeras o normales y de las horas extraordinarias terceras o festivas están establecidas por cada categoría en la tabla salarial anexa al presente convenio.

Artículo 18 Gratificaciones extraordinarias de marzo, de verano y navidad

Las gratificaciones extraordinarias de Navidad y Verano, se harán efectivas, la de Verano el día 30 de Junio y la de Navidad el 15 de Diciembre y su importe será el establecido en la tabla salarial anexa. El devengo de estas dos pagas se realizará de la siguiente forma: la paga de junio se devenga del 1 de enero al 30 de junio. La paga de diciembre del 1 de julio al 31 de diciembre.

La paga del mes de marzo consistirá para cada una de las categorías en el importe establecido en la tabla salarial anexa. Se devenga del 1 de enero al 31 de diciembre y se paga el 31 de Marzo del siguiente año.

Estas gratificaciones se devengarán en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 19 Premio de no absentismo

La finalidad de dicho es el premiar a las personas que no tienen absentismo laboral, consistente lo mismo en las cuantías establecidas por cada categoría en el cuadro anexo, y que se devengará una única vez al año, en la nómina del mes de septiembre.

No se considera absentismo a efectos del devengo de este premio: las bajas por accidente de trabajo, las licencias retribuidas, los días de permisos retribuidos, los días de permisos no retribuidos, los días de suspensión de trabajo y sueldo.

Se tendrá derecho a este premio, si se cumplen los siguientes requisitos:

En el caso de tener de 0 a 1 falta injustificada en el periodo de cálculo y de tener hasta 5 días naturales de baja por incapacidad temporal en el periodo de cálculo, del 1 de septiembre al 31 de agosto (por enfermedad común o accidente no laboral, haya o no intervención quirúrgica) se cobrará el 100% del premio de no absentismo, o sea, el 100% de la cuantía establecida en la tabla por su categoría.

En el caso de tener de 0 a 1 falta injustificada en el periodo de cálculo y de 6 hasta 7 días naturales de baja por incapacidad temporal en el periodo de cálculo, del 1 de septiembre al 31 de agosto (por enfermedad común o accidente no laboral, haya o no intervención quirúrgica) se cobrará el 50% del premio de no absentismo, o sea, el 50% de la cuantía establecida por su categoría.

Para percibir los importes del premio de no absentismo se tendrá que haber trabajado un mínimo de seis meses dentro del periodo correspondiente al cálculo (1/09 al 31/08) y estar de alta a la empresa en el momento del pago, día 30 de septiembre, abonándose la parte del premio proporcional al tiempo trabajado. De forma aclaratoria, por ejemplo: una persona que haya trabajado cinco meses del periodo de cálculo no tiene derecho al premio de no absentismo, una persona que haya trabajado seis meses tendrá derecho al 50% del premio que le pudiese corresponder, y si por ejemplo ha trabajado nueve meses tendrá derecho al 75% del premio que le pudiese corresponder.

Se adjunta a continuación la tabla del premio absentismo, en el caso de corresponder el 100%, por categoría:

Premio no absentismo

	2013	2014
	100%	100%
Conductor/a	208,60	347,66
Maquinista 1ª	190,66	317,76
Maquinista 3ª	185,95	309,92
Peó Especialista	181,87	303,12
Peó	180,49	300,82

Las bajas derivadas de alto riesgo de embarazo y maternidad, no penalizarán como absentismo.

El importe calculado, una vez aplicados los criterios del premio, no se verá rebajado por la reducción de jornada por cuidado de hijo/a menor de 8 años.

No se tendrá derecho a este premio:

En el caso de tener 8 días naturales o más de baja por incapacidad temporal en el periodo de cálculo, del 1 de septiembre al 31 de agosto (por enfermedad común o accidente no laboral, haya o no intervención quirúrgica).

En el caso de tener más de una falta injustificada en el periodo de cálculo (1 de septiembre al 31 de agosto).

El periodo de cálculo de este premio es del 1 de septiembre al 31 de agosto. Y el momento de pago es con la nómina del mes de septiembre del año en curso. O sea, para determinar las personas que tienen derecho a este premio de no absentismo en el año 2013, la empresa tendrá en cuenta el periodo del 1/09/2012 al 31/08/2013.

Son los días de IT los que permiten cobrar o no el premio, siendo indiferente, los procesos de IT que hayan existido durante el año. O sea, de forma aclaratoria, por ejemplo: una persona puede tener un solo proceso en el periodo de cálculo de IT de 8 días naturales, no teniendo derecho a este premio, o bien puede tener 8 procesos de IT de 1 día natural cada uno, no teniendo tampoco derecho al mismo.

Artículo 20 Pago de las retribuciones

Todas las retribuciones, sean de la naturaleza que sean, serán abonadas en nómina.

La mensualidad: Se abonará el último día natural de cada mes. El pago de estos haberes se efectuará mediante ingreso en libreta de ahorro o cuenta corriente.

Las incidencias que puedan surgir del cierre de la nómina debido a bajas o altas de enfermedad, o accidente laboral y otros, serán abonadas o descontadas en la nómina del mes siguiente.

Capítulo III. Jornada, Licencias, y Vacaciones

Artículo 21 Jornada laboral

La jornada normal de trabajo del personal comprendido en el ámbito del presente convenio colectivo será de 40 horas semanales. La jornada anual es de 1.820 horas.

La distribución de la jornada y del horario se efectúa de acuerdo con los diferentes centros o unidades operativas que se fijan conforme a sus particulares circunstancias en función de las necesidades del servicio. Siendo los horarios de trabajo los siguientes:

Servicio de Selectiva (Papel/Cartón, Envases y Vidrio): De 6:00 h a 14:00 h de lunes a viernes siendo el descanso semanal el sábado y el domingo.

Servicio de Recogida de Basura: De 6:00 h a 14:00 h con el descanso semanal el miércoles y domingo. En el período estival (del 15 de junio a 15 de septiembre) los descansos serán rotativos.

Servicio Limpieza y otros: De 6:00 h a 12:40 h, de lunes a sábado con el descanso semanal el domingo.

Sin embargo, y para tratarse de un servicio público de ineludible necesidad ciudadana, se tendrá que acabar el mismo con la percepción de las horas extraordinarias correspondientes.

Por las especiales características de un servicio público, de necesaria realización y en el caso de que por orden del Consell sea precisa la realización de horas extraordinarias, sea en días laborales o festivos, se distribuirán éstas de manera que se permita la realización de las mismas a todos los trabajadores que lo deseen.

De acuerdo con el RDL3/2012 y la Ley 3/2012, la empresa podrá distribuir la jornada anual de cada trabajador/a.

Artículo 22 Descanso intermedio en jornada de trabajo.

Se disfrutará de un periodo máximo de descanso de 30 minutos que computarán como tiempo de trabajo por el que sumados éstos a la jornada efectiva, totalizaran la jornada de presencia.

Estos 30 minutos incluyen los posibles desplazamientos del puesto de trabajo a la zona de descanso.

Los horarios fijados para realizar este descanso son:

Horario de mañana de 9,00h a 9,30 horas.

Horario de tarde de 18,00h a 18,30horas.

Artículo 23 Festivos

Tendrán la consideración de festivos los días acordados con tal carácter en la Legislación vigente, de acuerdo con el calendario laboral, tanto las de carácter nacional como local, también gozarán de las de San Martín de Porras que se celebrará el día 3 de Noviembre. Aquest es recuperará el dilluns següent si cau en diumenge.

Se realizarán las dos festividades locales de la capital de comarca en la que el/la trabajador/a realice el servicio.

Por tratarse de un servicio público de inexcusable realización, teniendo que trabajarse estos festivos, se cubrirán éstas servicios con personal preferentemente voluntario y se percibirá las cantidades establecidas en la tabla salarial como horas extras festivas.

La fijación de este precio es consecuencia del pacto expreso en la negociación económica global y unitaria del presente convenio, por el que excluye cualquier otra fórmula de cálculo o suma de pluses por día de trabajo.

Artículo 24 Vacaciones

Todo el personal afecto al presente convenio colectivo, gozará anualmente de vacaciones retribuidas de una duración de 30 días naturales. El personal que no tenga un año de antigüedad en la empresa gozará de vacaciones por un periodo proporcional al de su permanencia en la misma.

Las vacaciones tendrán que realizarse durante el año en curso, y durante el periodo estival sólo podrán disfrutar de vacaciones en el mismo mes dos personas de la misma categoría, es decir, dos peones, dos maquinistas y dos conductores.

Artículo 25 Licencias retribuidas

Todo el personal afecto al presente Convenio Colectivo gozará de las siguientes licencias previa justificación.

- Por matrimonio: 17 días naturales si tiene más de un año de antigüedad y de 15 días en el resto de los casos.
- Por alumbramiento de la esposa o pareja de hecho: 2 días naturales a cargo de la empresa, que se prorrogarán hasta 4 días si concurre enfermedad grave. El trabajador tiene derecho a gozar de hasta 15 días ininterrumpidos, siendo los 13 días restantes a cargo de la seguridad social de acuerdo con el establecido en la Ley seguridad social y teniendo que ser tramitado este permiso de paternidad por el trabajador al INSS.
- Por muerte, o enfermedad grave del cónyuge, hijo/a, padre o madre de uno u otro cónyuge. Y de nietos/as, abuelos/as, hermanos/as y cuñados/as del trabajador/a: 3 días naturales. En el caso de muerte o enfermedad grave fuera de la provincia serán 6 días naturales.
- En caso de hospitalización o intervención quirúrgica con o sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, hijo/a, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos/as, abuelos/as, hermanos/as, cuñados/as del trabajador/a: 2 días naturales. Cuando por tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

- Por matrimonio de hijo/a o hermanos/as: 1 día natural.
- Por traslado de domicilio: 1 día natural.
- Por asistencia a visita médica del trabajador/a el tiempo indispensable y presentando la justificación del médico con hora de entrada y salida.
El trabajador/a que sea citado judicialmente tiene la obligación de acudir a esta citación por el tiempo indispensable, al ser un deber de inexcusable cumplimiento, y de lo que tendrá que presentar la correspondiente justificación.
- El/la conductor/a y los miembros del servicio que trabajen de noche y por causa de un accidente durante el servicio de la empresa sean citados judicialmente, ya sea como imputados o testimonios, gozarán de 4 horas de permiso retribuido la noche anterior a la citación.
- En el caso de estar matriculado/da en algún curso con título oficial del departamento de enseñanza tiene derecho a la licencia por el tiempo necesario para asistir a los exámenes, previa justificación.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto que tengan que realizarse dentro de la jornada de trabajo.

En todo lo no previsto expresamente en los párrafos anteriores del presente artículo se estará a aquello dispuesto al artículo 37 punto 3 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Los días de licencia se pagarán todos los conceptos salariales, excepto el plus extra salarial.

El crédito horario establecido en el art. 23.3 TE por formación, será realizado con cursos que la propia empresa realizará en la plantilla dentro de la jornada laboral, no computándose con este crédito, la formación en prevención de riesgos laborales obligatoria.

Artículo 26 Asuntos propios retribuidos

La empresa concede cinco días para el año 2.012, al personal que lo solicite con una antelación de 48 horas con el documento oficial previsto para éstos, siempre y cuando lo permitan las necesidades del servicio.

Este día de asuntos propios no se pueden agrupar con días de vacaciones ni con puentes festivos.

Capítulo IV. Mejoras Sociales

Artículo 27 Fondo social

Se crea un Fondo Social de Ayuda Familiar destinado a ayudar a aquellos/as trabajadores/as que se encuentren en algunas de las situaciones contempladas en el Reglamento del Fondo Social.

En el presente convenio colectivo, la empresa aportará por este concepto las siguientes cantidades:

Año 2013 se realiza la aportación de 2000 euros.

Año 2014 se realiza la aportación de 2000 euros

Las ayudas del fondo social se pondrán en la nómina del mes en que se concedan.

Este Fondo Social será regido por una comisión formada por 2 miembros, uno por parte de la representación de los/as trabajadores/as y uno de libre designación por la dirección de la empresa.

Para el año 2013 y 2014 habrá una ayuda para la compra de material escolar y libros por importe de 30 euros, para aquellas personas de la plantilla que tengan hijos/as entre 3 y 16 años, y siempre que lo acrediten durante el mes de septiembre. Para poder cobrar esta ayuda, el/la trabajador/a tendrá que presentar copia de la matriculación de la escuela en caso de hijos entre 3 y 16 años, y tener una antigüedad a la empresa a 31 de octubre del año correspondiente, de seis meses. Esta se pagará en el mes de octubre 2013 y 2014.

Artículo 28 Ayuda familiar y ayuda escolar

Todo/A trabajador/a afecto al presente convenio colectivo que tenga hijos/as en edades comprendidas de 0 a 16 años tienen derecho en cobrar una vez al año, durante el mes de octubre, una ayuda familiar y/o escolar por cada hijo/a por los siguientes importes:

- Si el hijo/a es menor de 3 años, el trabajador tiene derecho a cobrar una ayuda familiar de 75 € anuales.
- Si el hijo/a tiene entre 3 y 16 años, tiene derecho a cobrar una ayuda escolar de 90€ anuales.

En el caso de que el hijo/a tenga una minusvalía física, psíquica y/o sensorial igual o superior al 33%, y así acreditado previa presentación de la documentación, el importe de la ayuda familiar será de 150€ anuales y el de la ayuda escolar de 100€ anuales.

Para poder cobrar estas ayudas, el trabajador tendrá que presentar copia del libro de familia en el caso de hijos menores de 3 años, y copia de la matriculación de la escuela en caso de hijos entre 3 y 16 años, y tener una antigüedad a la empresa a 31 de octubre del año correspondiente, de seis meses.

Capítulo V. Otras Condiciones

Artículo 29 Promoción interna

El personal que desarrolle temporalmente funciones de una categoría superior a la suya, cobrará en concepto de diferencias, la diferencia salarial entre su categoría y la que está desempeñando temporalmente.

Toda persona de la plantilla puede presentarse a los procesos de promoción interna para poder optar a realizar funciones de otra categoría ya sea temporal o definitivamente.

En las vacantes de superior categoría que se produzcan con carácter definitivo tendrán opción los empleados pertenecientes en la plantilla de tal manera que los mencionados aspirantes superen satisfactoriamente a criterio de la empresa el proceso de promoción establecido en la empresa. En caso de ser necesario, además de superar las pruebas que se establezcan, tendrán que estar en posesión de la titulación o permisos necesarios para desarrollar el trabajo de que se trate.

El procedimiento previo para poder optar al proceso de promoción interna a una categoría superior es:

- Tener una evaluación del cumplimiento favorable
- No tener sanciones
- No tener faltas justificadas/injustificadas
- No tener más de 15 días de baja por enfermedad común al año
- No tener más de dos siniestros leves al año con vehículos de empresa y de cuantía inferior a 3.000 euros en total.

Pasado este procedimiento previo, se realizarán las pruebas teórico-prácticas necesarias para poder evaluar su capacitación para el desempeño de las funciones de la nueva categoría.

Se comunicará a las personas candidatas presentadas la resolución del proceso de promoción.

Artículo 30 Salud y seguridad laboral

En todas las materias que afecten a la seguridad e higiene al trabajo serán de aplicación las disposiciones legales vigentes y en especial lo que dispone la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y otras disposiciones concordantes.

La empresa está obligada a evaluar los riesgos y adoptar las medidas necesarias para evitar éstos y cuando eso no sea posible, en proporcionar todos los medios de protección eficaces.

El/la trabajador/a estará obligado a llevar durante la jornada laboral los equipos de trabajo proporcionados por la empresa y a velar también por su seguridad y salud y por la de los otros, cumpliendo las normas de seguridad y los procedimientos de trabajo.

La no utilización de los equipos de protección distribuidos por la empresa es causa justa de sanción así como el incumplimiento de las normas de seguridad y de los procedimientos de trabajo.

Se constituye un comité de seguridad y salud, de acuerdo con lo establecido por la normativa de prevención de riesgos laborales. Las reuniones serán trimestrales.

Artículo 31 Promoción de la salud

La empresa tiene implantados diferentes programas preventivos y promocionales de la salud de las personas trabajadoras, con el fin de promocionar un entorno de trabajo seguro y saludable.

Se realizan las campañas de vacunaciones, campañas para dejar de fumar, así como hay implantados los programas preventivos del consumo del alcohol y otras drogas, el de riesgos psicosociales y el programa promocional del ejercicio y la dieta saludable, este último se implantará este año 2013.

El personal de la plantilla de la contrata del Tarragonès, y de acuerdo con el programa preventivo del consumo del alcohol y/u otras drogas implantado a la empresa, y firmado por las partes, realizarán en jornada laboral las pruebas de detección del consumo del alcohol y/u otras drogas, de acuerdo con el procedimiento firmado, y en el caso de dar positivo, se aplicará el protocolo y régimen firmado del programa preventivo.

Artículo 32 Chequeo médico anual

Todo el personal afecto al presente convenio colectivo tendrá derecho a un chequeo médico anual, entregándose a cada trabajador/a un informe de la misma. Ésta se efectuará en horas de trabajo.

Para todas las categorías la revisión anual será obligatoria de acuerdo con el establecido en el art. 22 de la LLPRL y en el art. 196 y siguientes de la Ley General de la Seguridad Social.

Las revisiones médicas iniciales también son obligatorias para todos los grupos profesionales.

Artículo 33 Maternidad

En los casos de trabajadoras en avanzado estado de gestación tendrán prioridad en solicitar puestos de trabajo adecuados a su estado. En el caso de no existir ningún lugar adecuado a su situación gestante, la trabajadora tendrá derecho a acogerse a la prestación por alto riesgo de embarazo

En el caso de reducción de la jornada de trabajo prevista por lactancia en el Art. 37.4 TE la persona trabajadora con hijos/as menores de nueve meses podrá gozar de una hora de descanso por lactancia al día la cual podrá dividir en dos fracciones, o bien podrá reducir la jornada laboral en media hora al inicio o fin de ésta. Esta reducción de la jornada podrá compactarse en días de descanso, a continuación de la baja de maternidad. Este derecho lo tienen tanto los hombres como las mujeres, pero sólo puede ser ejercido por uno de los progenitores en el caso de que los dos trabajen, teniendo que presentarse el justificante de la empresa del otro progenitor/a conforme no lo goza. La evaluación de riesgos y la planificación de la prevención tienen que prever los riesgos que puedan afectar a la reproducción.

Las obligaciones de la empresa en los puntos relativos al embarazo nacen a partir del momento que la trabajadora informe de dicho, por escrito y mediante certificación médica de su situación, por lo tanto, es obligación de ésta el comunicar su estado gestante.

Artículo 34 Personal con capacidad disminuida

La empresa concederá preferencia para la ocupación de puestos de trabajo adecuados, a aquel personal fijo, que como consecuencia de accidente laboral ocurrido en el seno de la misma resulte con capacidad física disminuida. Para acceder a los mencionados lugares, puesto el caso que existiera excedente de peticiones, se atenderán las mismas por riguroso orden de antigüedad a la empresa.

La empresa, y de acuerdo con su responsabilidad social hacia las personas con discapacidad, tiene firmados diferentes convenios de colaboración con asociaciones y fundaciones para asegurar la inserción laboral de dicho colectivo a la empresa, comprometiéndose a que el número de personas con discapacidad supere en cada contrata el 2%.

Artículo 35 Igualdad y diversidad

De acuerdo con la cultura interna de empresa, entendiendo que nuestra plantilla debe ser un reflejo de la sociedad, se garantizará, a través de los procesos de selección, contratación, formación y promoción, la igualdad de oportunidades.

En las categorías en las que exista una descompensación de la paridad, se aplicarán procedimientos de discriminación positiva, en favor del colectivo menos representado para poder garantizar esta paridad, así como se promoverá la formación de dicho colectivo para asegurar la paridad.

Existe en la empresa un procedimiento de denuncia de acoso laboral, sexual o por razón de sexo, el cual está a disposición de toda la plantilla, y siendo el curso de tramitación que éste debe seguir el siguiente: la persona que entienda que está en una posible situación de acoso, tiene que presentar el documento de denuncia que tiene la empresa a la atención del departamento de Recursos Humanos, éste realizará la investigación oportuna, y trasladará a la persona denunciante la resolución que se haya tomado.

La dirección de la empresa no tolera el acoso laboral, sexual o por razón de sexo y éste está tipificado en el régimen disciplinario como falta laboral muy grave.

Existe en la empresa un procedimiento de denuncia por violencia, el cual está a disposición de toda la plantilla, y siendo el curso de tramitación que éste debe seguir el siguiente: la persona que entienda que ha sufrido una situación de violencia, tiene que presentar el documento de denuncia que tiene la empresa a la atención del departamento de Recursos Humanos, éste realizará la investigación oportuna, y trasladará a la persona denunciante la resolución que se haya tomado.

Artículo 36 Formación

Para poder garantizar la competitividad y adecuación continua a los puestos de trabajo, así como garantizar la seguridad y promoción de la salud de la plantilla, todo el personal tiene que asistir a los cursos de formación realizados por la empresa, siempre y cuando, éstos se realicen dentro de la jornada de trabajo, o fuera de ésta pero que sean abonados mediante horas extra normales.

La asistencia a las acciones formativas realizadas por la empresa, es uno de los requisitos necesarios para poder optar a los procesos de promoción interna.

Artículo 37 Excedencia

El personal con un mínimo de antigüedad de un año en la empresa, tendrá derecho que se le conceda una excedencia, por un periodo mínimo de 4 meses y máximo de 5 años, y dentro de los límites fijados por la legislación laboral vigente.

El primer año se mantiene el derecho a la reincorporación en la misma categoría y funciones.

A partir del segundo año y hasta el quinto, existe una preferencia a la reincorporación, en lugares y funciones similares si es posible, y siempre y cuando la plaza vacante sea de la misma duración que el contrato que tenía antes de coger la excedencia.

La solicitud de readmisión o de prórroga de la excedencia, hay que presentarla al departamento de recursos humanos con una antelación mínima de un mes previo a la finalización de la misma. En el caso de no presentarse ésta, se entenderá que el/la trabajador/a renuncia al retorno en el trabajo.

La solicitud de excedencia hay que presentar por escrito al departamento de recursos humanos con una antelación mínima de 15 días previos a la fecha de inicio de la excedencia.

Artículo 38 Ropa de trabajo

Las piezas que quedan integradas y que asimismo componen los uniformes de trabajo para el personal y de uso obligatorio para todas las categorías, son las que seguidamente se especifican:

- Uniforme de invierno:
 - 1 Polar
 - 2 Pantalones de abrigo
 - 1 Camisa
 - 1 Gorra
 - 1 Par de botas
- Uniforme de verano:
 - 1 Pantalón
 - 2 Camisas
 - 1 Gorra
 - 1 Par de zapatos

A todo el personal se le facilitará un anorak cada dos años.

Para mejorar la imagen de la plantilla y de la empresa, el personal se compromete a utilizar única y exclusivamente la ropa nueva que se los entregue. Quedando terminantemente prohibido utilizar cualquier otra ropa y/o calzado, a excepción de prescripción facultativa.

Como garantía de la imagen de la empresa, el personal está obligado a utilizar la ropa sólo en horario de trabajo, por lo tanto, está obligado a cambiarse en el trabajo. La utilización de la ropa de trabajo fuera de la jornada laboral está tipificado como falta laboral grave.

En el momento que se cese la relación laboral, el/la trabajador/a tendrá que devolver toda la ropa limpia a la empresa, en el caso de no hacerlo, le será descontado de su liquidación el importe de la misma.

Artículo 39 Periodo de prueba

Las admisiones de personal se consideran provisionales durante el periodo de prueba.

El periodo de prueba del personal será:

- Dos meses para todas las categorías del grupo profesional de operarios
- Tres meses para las categorías del grupo profesional de mandos intermedios
- Seis meses para las categorías del grupo profesional de técnicos.

Capítulo VI. Derechos Sindicales

Artículo 40 Garantías sindicales

Las garantías y derechos sindicales serán a todos los efectos las establecidas a la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en el Estatuto de los Trabajadores.

La representación de los trabajadores y la Dirección de la empresa se reunirán al menos una vez cada tres meses. Por parte de la Empresa se tramitará la recaudación de la cuota sindical, previa solicitud por escrito del trabajador interesado.

El crédito horario de los delegados de personal queda establecido en 20 horas mensuales.

Capítulo VII. Grupos Profesionales

Las denominaciones, descripciones y cuadros funcionales de las categorías que a continuación se adjuntan, serán aplicables a todos los trabajadores amparados en el ámbito del presente convenio.

Grupo Profesional Operarios

Conductor

- Efectuará las tareas de conducción y manipulación con todas sus variantes de cualquier vehículo o máquinas que se destinen o puedan destinarse a los directos o indirectos servicios de limpieza pública, riegos, recogida de

basuras y de otras actividades. Conducirá vehículos tipo: Camión recolector, camión portacontenedores, camión caja-volquete, regador y similares.

- Dispondrá de los diferentes carnés necesarios para la conducción de los diferentes tipos de vehículos o máquinas existentes en los servicios ya citados, teniendo a disposición mínimo el carné C1.
- Efectuará todas las tareas que impliquen un buen estado de limpieza y funcionamiento de los vehículos y máquinas asignados poseyendo los conocimientos precisos para realizar toda clase de reparaciones que no requieren elementos mecánicos de taller.
- Efectuará las labores precisas tanto a cabina como al suelo, en relación a mandos o mecanismos auxiliares, de funcionamiento de volquetes, de aspiradores-impulsores, de cajas, de regadores-baldeadores, de cubas, de motores auxiliares, de grúas, remolques o cualquier otro elemento que pudiese existir relacionado con los trabajos a realizar, así como las medidas de seguridad.
- Efectuará las tareas precisas tanto a cabina como al suelo de colocación de toldos, llenar y vaciar cubas, colocación de mangas y otros utensilios, remolque de vehículos, cargas y descargas de material y cualquier otro que pudiese plantearse.
- Efectuará las tareas complementarias de repostaje de combustible, de gas, de revisión y llenar los niveles y funcionamiento general del vehículo o máquina, así como la formalización de los documentos precisos, para lo cual se autodotará de los medios necesarios.

Maquinista de primera

- Efectuará las tareas del ámbito funcional del convenio colectivo que se le asignen, tanto a pie como en vehículo, solo o en equipo. Utilizando maquinaria tipo: baldeadora, barredora, fregadora o similares.
- Vigilará y manipulará los vehículos o herramientas que se le puedan asignar, disponiendo en su caso de los permisos necesarios para ello. Como mínimo estará en posesión del carné B1 necesario para la conducción de vehículos que excedan de 3500Kg y que su límite máximo de velocidad no supere los 40 km/h.
- Efectuará todas las tareas anexas que impliquen el buen estado y funcionamiento de los útiles que se le proporcionan, siempre y cuando no sea imprescindible su traslado a taller. Así como las medidas de seguridad.
- Velará especialmente, en caso de vehículos, que éstos salgan del parque con las debidas condiciones de funcionamiento.
- Cualquier otra y necesaria faena para el buen funcionamiento y desarrollo de los trabajos, incluida la formalización de documentos, para lo cual se autodotará de los medios necesarios.

Maquinista de tercera

- Efectuará las tareas de ámbito funcional del convenio colectivo que se le asignen, tanto a pie como en vehículo, solo o en equipo. Utilizando maquinaria tipo: vehículo auxiliar tipo porter, baúl, furgón hidrolimpiador y similares.
- Vigilará y manipulará los vehículos o herramientas que se le puedan asignar, disponiendo en su caso de los permisos necesarios para su conducción. Como mínimo estará en posesión del carné B1 necesario para la conducción de vehículos que no excedan de 3500Kg.
- Efectuará las tareas que impliquen el buen estado y funcionamiento de los útiles que se le proporcionen, siempre y cuando no sea imprescindible su traslado al taller. Asimismo las medidas de seguridad.
- Velará especialmente, en caso de vehículo, que éste salga del parque correspondiente con las debidas condiciones de funcionamiento.
- Cualquier otra y necesaria faena para el buen funcionamiento y desarrollo de los trabajos, incluida la formalización de la documentación, para lo cual se autodotará de los medios necesarios.
- El tipo de vehículo que llevarán serán de un peso inferior a 3.500Kg.

Peón Especialista

- Efectuará las tareas de ámbito funcional del convenio colectivo que se le asignen, tanto a pie como en vehículo, solo o en equipo.
- En las tareas se incluyen tareas preparatorias, de finalización y cualquier otra necesaria para la ejecución de los trabajos.
- Vigilará y manipulará los útiles y herramientas que se le puedan asignar así como las tareas anexas que impliquen el buen estado y funcionamiento de éstas.
- Podrá realizar o no tareas de conducción y manipulación de vehículos, en relación a las tareas de mantenimiento y puesta a punto de los mismos, en el interior o exterior del centro de trabajo en que preste sus servicios.
- Podrá realizar funciones de vigilancia, mantenimiento, control y supervisión del centro de trabajo donde presta sus servicios, así como de los elementos técnicos del mismo.
- Cualquier otra y necesaria faena para el buen funcionamiento y desarrollo de los trabajos, incluida la formalización de documentos, para lo cual se autodotará de los medios necesarios y aquellas otras que no requieran niveles técnicos atribuibles a otras categorías.

Peón

- Efectuará las tareas de ámbito funcional del convenio colectivo que se le asignen, solo o en equipo.
- En las tareas se incluyen tareas preparatorias, de finalización y cualquier necesaria para la ejecución de los trabajos.
- Vigilará y manipulará los útiles y herramientas que se le puedan asignar.
- Efectuará todas las tareas anexas que impliquen el buen estado y funcionamiento de las herramientas que se le proporcionen.
- Cualquier otra y necesaria faena para el buen funcionamiento y desarrollo de los trabajos, y aquellas otras que no requieren niveles técnicos atribuibles a otras categorías.

Disposiciones Adicionales**Primera. Tabla salarial 2013**

Conceptes	Conductor/a	Maquinista1ª	Maquinista3ª	Peó especialista	Peó
Salari Base	1042,99	953,28	929,75	909,36	902,46
Plus Conveni	272,01	243,74	212,16	222,60	222,60
Plus Penós	Inclós Plus Conveni	Inclós Plus Conveni	Inclós Plus Conveni	Inclós Plus Conveni	Inclós Plus Conveni
Plus Nocturn	260,75	238,32	232,44	227,34	225,62
Plus Extrasalarial	66,52	66,52	66,52	66,52	66,52
Vacances	1.313,44	1.195,34	1.138,95	1.129,85	1.123,05
Paga Extra Estiu	1.302,44	1.185,48	1.130,37	1.120,85	1.114,05
Paga Extra Nadal	1.302,44	1.185,48	1.130,37	1.120,85	1.114,05
Paga Extra Març	1.302,44	1.185,48	1.130,37	1.120,85	1.114,05
Hores Extres	11,00	11,00	10,00	10,00	10,00
Hores Extres Festives	12,00	12,00	11,00	11,00	11,00
Plus Rotació	260,00	260,00	260,00	260,00	260,00

Segunda. Tabla salarial 2014

Conceptes	Conductor/a	Maquinista1ª	Maquinista3ª	Peó especialista	Peó
Salari Base	1042,99	953,28	929,75	909,36	902,46
Plus Conveni	272,01	243,74	212,16	222,60	222,60
Plus Penós	Inclós Plus Conveni	Inclós Plus Conveni	Inclós Plus Conveni	Inclós Plus Conveni	Inclós Plus Conveni
Plus Nocturn	260,75	238,32	232,44	227,34	225,62
Plus Extrasalarial	66,52	66,52	66,52	66,52	66,52
Vacances	1.313,44	1.195,34	1.138,95	1.129,85	1.123,05
Paga Extra Estiu	1.302,44	1.185,48	1.130,37	1.120,85	1.114,05
Paga Extra Nadal	1.302,44	1.185,48	1.130,37	1.120,85	1.114,05
Paga Extra Març	1.302,44	1.185,48	1.130,37	1.120,85	1.114,05
Hores Extres	11,00	11,00	10,00	10,00	10,00
Hores Extres Festives	12,00	12,00	11,00	11,00	11,00
Plus Rotació	260,00	260,00	260,00	260,00	260,00