

Número de registre 1606

DEPARTAMENT DE TREBALL, AFERS SOCIALS I FAMÍLIES

SERVEIS TERRITORIALS A LLEIDA

Conveni col·lectiu de treball de l'empresa ILNET UTE 2016-2019

Resolució de 22 de febrer de 2017, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa ILNET, UTE de la localitat de Lleida (Segrià) per als anys 2016 a 2019 (codi de conveni núm. 25001162012007).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa ILNET, UTE de la localitat de Lleida (Segrià) per als anys 2016 a 2019, subscrit per les parts negociadores el dia 30 d'agost 2016, i de conformitat amb el que disposen els articles 86.3 i 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 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; 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 ILNET, UTE de la localitat de Lleida (Segrià) per als anys 2016 a 2019 (codi de conveni núm. 25001162012007), 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 Lleida, amb notificació a la Comissió negociadora.
2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Lleida.

Lleida, 22 de febrer de 2017

El director en funcions, Joan Santacana i Velez

Traducció del text original signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU D'ILNET UTE 2016-2019

El següent Conveni Col·lectiu es concerta entre l'empresa ILNET UTE i el seu personal, mitjançant les seues respectives representacions, empresarial i social.

CAPÍTOL I

Normes generals

Article 1. Àmbit d'aplicació

El present Conveni Col·lectiu afectarà a tot el personal de l'empresa ILNET UTE que, prestant els seus serveis en la ciutat de Lleida, estigui afecte a la "Concessió dels serveis municipals de neteja viària, de recollida i transport de les diverses fraccions dels residus urbans i altres serveis complementaris de Lleida", subscrita per ILNET UTE amb l'Excm. Ajuntament de Lleida conforme al contracte de concessió adjudicat a ILNET UTE.

Article 2. Vigència

Aquest Conveni Col·lectiu entrarà en vigor el dia en què sigui signat per totes les parts negociadores del mateix, salve respecte d'aquells articles del Conveni en què es disposa expressament una altra data.

Article 3. Durada

La durada del present Conveni Col·lectiu finalitzarà el dia 31 de desembre de 2019.

El present Conveni Col·lectiu anirà prorrogant-se al seu venciment d'any en any, sinó mitja denúncia prèvia per escrit per qualsevol de les parts amb una antelació mínima d'un mes respecte al venciment citat o, si escau, de les pròrrogues.

Una vegada denunciat i vençut el termini de la seva vigència, seguirà en vigor fins a tant se subscrigui el nou conveni que vingui a substituir-ho.

Article 4. Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible i a l'efecte de la seva aplicació seran considerades globalment en còmput anual.

Article 5 Absorció i compensació

Les retribucions establertes en aquest Conveni Col·lectiu compensaran i absorbiran totes les existents en el moment de la seva entrada en vigor, qualsevol que sigui la naturalesa i l'origen de les mateixes.

Els augments de retribucions que puguin produir-se en el futur, per disposicions legals de general aplicació, convenis col·lectius o contractes individuals, només podran afectar a les condicions pactades en el present Conveni Col·lectiu quan considerades en còmput anual superen a les aquí pactades.

En cas contrari, seran compensades o absorbides per aquestes últimes, mantenint-se el present Conveni Col·lectiu en els seus propis termes, en la forma i condicions que queden pactades.

Article 6. Comissió Paritària

a) Es crea una Comissió Paritària d'interpretació, arbitratge, conciliació i vigilància del Conveni Col·lectiu.

b) Aquesta Comissió estarà constituïda per un President i sis Vocals, tres d'ells en representació de l'Empresa i tres en representació dels treballadors. Els representants dels treballadors seran escollits pel Comitè d'empresa, d'acord amb la representativitat sindical que resulti de les eleccions sindicals. En tot cas, es garantirà la presència d'aquells sindicats amb representació en el Comitè d'empresa.

També podrà participar en la present Comissió Paritària un Secretari sense veu ni vot.

El President de la Comissió Paritària es designarà de mutu acord d'ambdues parts.

A les reunions de la Comissió podran assistir amb veu però sense vot els assessors econòmics i socials de la Comissió Deliberant, els qui a tal fi seran prèviament citats a totes les reunions que es convoquen.

c) Per a existir acord serà necessari el vot favorable de la majoria de cadascuna de les dues representacions. Per al supòsit de discrepància en el si de la Comissió Paritària, ambdues parts se sotmeten obligatòriament als procediments de mediació, arbitratge i conciliació regulats en el Reglament de funcionament del TLC (Tribunal Laboral de Catalunya).

Article 7. Conveni general aplicable

En tot el no previst ni regulat en el present Conveni Col·lectiu, s'estarà al que es disposa pel Conveni General del Sector de Neteja Pública, Viària, Regs, Recollida, Tractament i Eliminació de Residus i Neteja i Conservació de Clavegueram, a l'actual Estatut dels Treballadors, i a disposicions posteriors de general aplicació, en tant no s'oposen a normes de dret necessari.

Article 8. Garanties “ad personam”

Com a garanties “ad personam” es respectaran situacions personals que des del punt de vista de les percepcions econòmiques i considerades íntegrament i en còmput anual superaren a les fixades en aquest Conveni Col·lectiu.

CAPÍTOL II**Condicions econòmiques****Article 9. Conceptes retributius**

La retribució de cada treballador estarà composta pel salari base del Conveni Col·lectiu i els complements que per a cada categoria, activitat i nivell es determini en les taules salarials annexes en relació amb el contingut dels articles següents.

Els complements es denominen de la forma que a continuació s'indica:

Personal:

- Antiguitat.

De lloc de treball:

- Plus de penositat, perillositat i toxicitat.
- Plus de nocturnitat.
- Plus de reconversió (conté antic plus recollida domiciliària).

De quantitat i qualitat de treball:

- Plus conveni.
- Hores extraordinàries.

De venciment superior al mes:

- Gratificació extraordinària d'estiu.
- Gratificació extraordinària de nadal.
- Participació en beneficis

Plus extrasalarial:

- Plus transport

Article 10. Salari base

El salari base és el que es determina per a cada activitat, nivell i categoria en les taules annexes. Es percebrà per dia natural.

Article 11. Antiguitat

El complement personal d'antiguitat consistirà en tres biennis del 5% i posteriors quinquennis del 7% del salari base de cada categoria del Conveni Col·lectiu, amb el topall màxim del 60% als 41 anys. Es reportarà en els mateixos dies i pels conceptes en què s'abona el salari base.

Article 12. Plus de penositat, perillositat i toxicitat

Tots els treballadors afectes al present Conveni Col·lectiu, excepte el personal tècnic i administratiu al qual es refereix l'Annex 1, percebran, segons les taules de l'Annex1, un plus per dia efectivament treballat, consistent en un 10% de salari base i, excepcionalment, els conductors maquinistes que realitzen les funcions en el lloc de treball de l'explotació de l'abocador percebran un 20% més, també del salari base, segons les quantitats que consten en les taules de l'Annex 1.

Els percentatges han sigut expressament admesos i pactats per les parts, per la qual cosa s'entén que no existeix renúncia ni lesió ja que les condicions econòmiques pactades substitueixen, en superar-les en còmput anual, a les fixades en el Conveni General.

Article 13. Plus de nocturnitat

Tots els treballadors que realitzen la jornada entre les 23 i les 7 hores percebran un plus de nocturnitat per dia efectivament treballat, la quantia del qual s'estableix, per a les categories afectades, en el 25% del salari base. Si el temps treballat en el període nocturn fóra inferior a 4 hores, aquest plus quedarà reduït en un 50%.

Article 14. Plus reconversió (conté antic plus recollida domiciliària)

Aquest plus conté tant antics complements que s'han anat unificat amb la finalitat de simplificar les taules i la seva actualització, com els ajustos que es van fer amb el canvi de jornades laborables en el Conveni 2007-2012. En definitiva, el Plus Reconversió inclou els antics Plus Reconversió (2,95€) i Plus Especialització (1,10€ per dia efectivament treballat per a conductors i operaris de màquina i 0,4€ per a la resta de personal). Inclou també el recàlcul dels diferents plusos com a conseqüència de passar de 6 a 5 dies de treball a la setmana perquè els treballadors no perdessin poder adquisitiu. Ambdues causes es van sumar a l'antic Plus Recollida Domiciliària, el qual va passar a denominar-se des d'1 de gener de 2008 Plus Reconversió.

Aquest plus serà percebut pel personal afecte a aquest Conveni, en euros bruts segons taules i excepte el personal d'oficina. Serà percebut per dia efectivament treballat.

Aquest plus és funcional i no consolidable.

Article 15. Plus conveni

És un complement de qualitat o quantitat de treball, de naturalesa salarial, que es percebrà per dia efectivament treballat amb un rendiment normal correcte, que té per objecte premiar i estimular la dedicació i cura en l'execució de les comeses que són pròpies de cada lloc de treball, no computant-se a l'efecte de Gratificacions Extraordinàries, ni per al càlcul d'abonament de diumenges, festius ni en les absències al treball. Tampoc en els festius o festes de torn dins de llicències retribuïdes.

Article 16. Plus transport

Per a suplir les despeses originades pel transport i la distància, s'estableix un plus extrasalarial la quantia del qual es fixa en les taules salarials i es reporta exclusivament per dia efectivament treballat.

Article 17. Gratificacions Extraordinàries d'estiu i Nadal

L'import de les gratificacions d'estiu i Nadal serà de 30 dies de salari base més la corresponent antiguitat, excepte pel personal tècnic i administratiu que seran les reflexades en l'Annex 1.

Aquestes pagues es faran efectives, la d'estiu el 15 de juny i la de Nadal el 15 de desembre.

Aquestes pagues substitueixen a les establertes en el corresponent Conveni General del sector.

Article 18. Participació en beneficis

Aquesta participació consistirà per a cadascuna de les categories en l'import de 30 dies de salari base més antiguitat, excepte pel personal tècnic i administratiu que serà la reflexada en l'Annex 1.

Aquesta paga es farà efectiva juntament amb la nòmina del mes de març. La paga de Beneficis substitueix a la reglamentària corresponent en el Conveni General del Sector.

Article 19. Hores extraordinàries

Tota hora que excedeixi de la jornada normal vigent de treball tindrà el caràcter d'extraordinària i el seu import serà el que figura en les taules annexes i d'acord a la categoria professional del treballador.

Les hores extres es classifiquen en normals i en les efectuades en els dies festius.

Els signants reconeixen expressament el caràcter d'“Estructurals” per a les hores extraordinàries que es realitzen motivades, bé sigui per absències imprevistes o canvi de torn, bé per puntes de producció, treballs imprevists, festius, manteniment i altres situacions estructurals derivades de la naturalesa del treball que es tracta, tot això a l'empara del que es disposa en el Reial Decret 92/83 de 19 de gener, Ordre Ministerial d'1 de març de 1983 i disposicions posteriors i concordants.

CAPÍTOL III**Altres condicions econòmiques****Article 20. Indemnitzacions**

a) En cas de mort, incapacitat total, absoluta o gran invalidesa, degudes a accident de treball, el treballador o els seus hereus legítims o la persona qui designi el treballador, percebran d'una sola vegada i a tant alçat una indemnització per un import de 15.025,30 euros.

En cas de mort natural d'un treballador amb antiguitat mínima d'un any, l'Empresa abonarà als seus hereus legítims una indemnització a tant alçat i per una sola vegada per un import de 1.500 euros.

b) Els treballadors que causin baixa en l'Empresa de comú acord amb aquesta, en edats compreses entre els 60 i 64 anys d'edat, percebran un premi per any de servei segons la taula següent:

- Si es causa baixa als 60 anys d'edat: 114,19 euros per any de servei.
- Si es causa baixa als 61 anys d'edat: 84,14 euros per any de servei.
- Si es causa baixa als 62 anys d'edat: 69,12 euros per any de servei.
- Si es causa baixa als 63 anys d'edat: 51,05 euros per any de servei.
- Si es causa baixa als 64 anys d'edat: 30,05 euros per any de servei.

Article 21. Complement en cas d'hospitalització

El treballador que es troba en situació d'Incapacitat Temporal per Malaltia Comuna i es troba hospitalitzat, percebrà amb càrrec a l'Empresa un complement que sumat a la prestació de la Seguretat Social li garantirà, com a màxim, els ingressos diaris que percebria per la seva categoria de no trobar-se en aquesta situació d'incapacitat, és a dir, li garantirà, per dia, la mateixa retribució que si estigués en situació d'Alta. Aquests ingressos són els que determina el present Conveni Col·lectiu i les seues taules annexes, en concret són: salari base, plus conveni (quan escaigui), plus penós (quan escaigui), plus reconversió (quan escaigui), plus nocturn (quan escaigui), plus “ad personam” (quan escaigui) i antiguitat (quan escaigui). En el penúltim paràgraf es descriu la limitació temporal d'aquest Complement.

En cas que aquesta Incapacitat inclogui un període de recuperació fora de l'Hospital o Clínica, també es percebrà l'esmentat Complement, amb les limitacions temporals relacionades en el penúltim paràgraf ja esmentat.

En qualsevol cas aquest complement serà abonat per l'empresa per un període màxim de 30 dies naturals.

En cas que la Seguretat Social millori les prestacions que per aquest concepte té establert en el moment de la signatura del Conveni Col·lectiu, aquestes seran compensades o absorbides de les quantitats que per a cada categoria es garanteixen.

Article 22. Complement prestació Incapacitat Temporal derivada de malaltia comuna

L'Empresa abonarà el 50% del salari dels tres primers dies en la primera baixa de cada treballador a causa d'Incapacitat Temporal derivada de malaltia comuna, sempre que l'índex d'absentisme de l'Empresa no superi els 8 punts, durant el mes anterior. En el cas que el referit índex fos inferior a 7 punts, s'abonarà el cent per cent del salari.

La fórmula per al càlcul d'aquest índex serà la següent: nombre de jornades perdudes per malaltia els dotze mesos anteriors dividides per la mitjana de treballadors en el mateix període. El Comitè d'empresa podrà sol·licitar a l'Empresa mensualment aquest índex.

En cas que la Seguretat Social millori les prestacions que per aquest concepte té establertes en el moment de la signatura del present Conveni Col·lectiu, aquestes seran compensades o absorbides de les quantitats que es garanteixen..

Article 23. Complement en cas d'accident laboral

En els processos d'IT, derivats d'accident de treball, l'Empresa complementarà la prestació de la Seguretat Social, fins a garantir com a màxim el salari real que el treballador vingués percebent.

Per a tenir dret a aquest complement serà requisit imprescindible que l'accident tingui caràcter laboral, excloent aquelles situacions en les quals, segons el parer de l'Empresa, concorre algun tipus de negligència notòria per part del treballador.

En el cas que la Seguretat Social millori les prestacions que per aquest concepte té establertes en el moment de la signatura del present Conveni Col·lectiu, aquestes seran compensades o absorbides de les quantitats que garanteix aquest complement.

Per al supòsit contrari si la Seguretat Social reduís les prestacions, això no significarà un major cost per a l'Empresa.

Els dies que el treballador es troba en IT derivats d'accident de treball no es penalitzaran en les pagues extraordinàries de Nadal, estiu i Beneficis.

Article 24. Fons d'ajuda familiar

S'estableix un Fons social destinat a ajudar a aquells treballadors que es troben en les situacions que es concreten en el Reglament del Fons social redactat per la Comissió Paritària.

A tal fi, s'autoritza i mandata a la Comissió Paritària perquè amb la llibertat de criteri doni contingut a l'esmentat Reglament.

El referit Fons social estarà constituït per 4.207 € anuals, els quals seran dotats íntegrament per l'Empresa, la destinació de la qual anirà a satisfer les ajudes que es detallen en el Reglament.

Aquest Fons social estarà administrat per una Comissió d'Administració, que es regula en el Reglament del Fons Social.

Article 25. Ajuda escolar

L'Empresa ajudarà als fills dels treballadors les edats dels quals estiguin compreses entre els 3 i els 16 anys, tots dos inclusivament, amb un import de 110€ anuals per fill, fixant-se un màxim de 4 fills per unitat familiar. Per a la percepció d'aquesta ajuda, haurà de presentar-se el llibre de família i resguard de la matrícula.

Els empleats que tinguin contracte en vigor el dia 31 d'agost, subscrit sota qualsevol modalitat temporal, percebran l'ajuda regulada en aquest article en proporció al temps treballat des de l'1 de setembre de l'any anterior corresponent.

El pagament de l'ajuda escolar s'efectuarà el dia 31 d'agost.

L'ajuda escolar s'aplicarà amb efectes retroactius des de 1-1-2016.

Article 26. Premi anual d'assistència

Tot treballador que en el transcurs de l'any no hagi efectuat més d'11 faltes d'assistència al treball, percebrà un premi anual d'assistència per una sola vegada, l'import del qual està reflectit en les taules salarials corresponents.

A l'efecte d'aquest premi, no es consideraran faltes d'assistència al treball, les baixes per accident de treball, intervenció quirúrgica, baixes per malaltia comuna fins als 11 dies en còmput anual i absències justificades al treball, entenent com a tals les llicències segons l'Art. 32 del Conveni i, si escau, les d'Art. 37.3 de l'Estatut dels Treballadors.

No obstant això, els treballadors amb contracte subscrit sota qualsevol modalitat temporal, que estiguessin en l'Empresa el 31 de desembre i haguessin contemplat durant l'any una permanència en la seva relació amb l'Empresa superior a 150 dies i complerts els requisits de percepció referits amb caràcter general a una anualitat, percebran la part proporcional d'aquest premi.

La retribució del premi serà percebuda pels treballadors amb dret a aquest durant la segona quinzena del mes de maig.

L'import d'aquest premi quedarà subjecte a una revisió en el mateix percentatge que el previst en la "Disposició Addicional Segona. Incrementos Salarials".

CAPÍTOL IV

Jornada, descans i llicències

Article 27. Jornada setmanal

A partir de l'1 de gener de 2016 la jornada ordinària de treball seguirà sent de 37 hores efectives setmanals, distribuïdes d'acord amb el que es disposa en l'Article 28, sense perjudici del contemplat en l'article 29.

No obstant això i per tractar-se d'un servei públic, inexcusablement s'haurà d'acabar el mateix amb la percepció de les hores extraordinàries corresponents.

Per les especials característiques del servei públic d'inexcusable realització i en el cas que per ordre dels respectius Ajuntaments sigui precisa la realització d'hores extraordinàries, siguin en dies laborables o festius, es distribuïran aquestes de manera que es permetrà la realització de les mateixes a tots els treballadors que ho desitgen.

En el cas que no hi hagués personal suficient per a la prestació dels serveis anteriorment descrits, l'Empresa podrà establir un sistema rotatiu voluntari d'acord amb la legislació vigent en la matèria.

Així mateix i si per necessitats dels serveis descrits anteriorment fóra necessària la contractació de nous treballadors, l'Empresa podrà establir amb els mateixos els horaris adequats per a la realització d'aquests serveis.

Article 28. Distribució de la jornada ordinària de treball

El previst en les lletres següents serà aplicable a partir de 1 de gener de 2016.

a) Personal de neteja (dia i nit) i Personal Recollida Dia: Aquest personal realitzarà la seva jornada setmanal en cinc dies laborables, gaudint de dos dies de descans a la setmana sent, amb caràcter general, un d'ells diumenge per als torns de matí i tarda i per al torn de nit dissabte o diumenge de forma alterna, sense perjudici dels festius que realment corresponen. Per a l'altre dia de descans s'estableix, amb caràcter general, un corretorns en cicles de sis setmanes i cada setmana es realitzarà, de forma correlativa, un dia de descans. S'adjunta exemple en Annex 3.

En cas que el descans de corretorns coincideixi amb un festiu no recuperable, aquest serà compensat amb un altre dia de descans. Són els denominats Festes de Torn Recuperables (d'ara endavant FTR).

Aquells treballadors que tinguin un saldo favorable de dies FTR per a gaudir, podran disposar un màxim de 2 d'ells a la seva lliure elecció. El seu gaudi haurà de ser en els 8 mesos d'hivern (de gener a maig i d'octubre a desembre) i les condicions del servei ho hauran de permetre. No podrà haver-hi més de 2 persones (i 1 per torn com a màxim) gaudint simultàniament de dies de lliure elecció. Podran gaudir-se indistintament en dies alterns o consecutius. La sol·licitud per a gaudir-los la lliurarà el treballador a algun representant del Comitè d'empresa, que ho farà arribar a l'empresa, on es registrarà la seva entrada. El departament d'administració li confirmarà l'acceptació o no de la sol·licitud.

La sol·licitud haurà de lliurar-se a l'empresa, com a més tard, amb 15 dies d'antelació, i s'aniran cobrint els dies amb vacants per estricte ordre de registre.

Si algun treballador prefereix que se li compensin els dies econòmicament, ho sol·licitarà el mes de desembre de l'any anterior i se li abonaran en la nòmina de regularització del mes de gener a raó de salari base més antiguitat, quan escaigui.

L'empresa programarà un calendari, que publicarà a primers d'any, amb els dies de FTR que corresponen als treballadors amb més de 2.

Si finalment algun treballador no pogués gaudir d'algun dels dies que se li haurien de compensar (FTR), aquests se li abonaran a raó de salari base més antiguitat (si escau) en la nòmina de regularització de desembre.

El servei diari del personal de Neteja es realitzarà mitjançant tres torns de treball.

b) Personal de recollida nit: El personal adscrit al servei de recollida nit realitzarà les seues jornades ordinàries de treball segons un corretorns organitzat en cicles de 7 setmanes amb un total de 30 dies de treball per equip (s'adjunta exemple en Annex 3). Si durant la vigència del Conveni, previ avís al Comitè d'empresa i amb potestat de l'empresa, el dimensionament dels equips resultés insuficient per a realitzar el servei (ja sigui perquè en el servei que exerceixen es produís un augment de les hores estructurals o augmenten els costos de manteniment i/o sinistralitat de vehicles i/o contenidors o baixes per malaltia o accidents de treball imputables a aquest dimensionament o en general hi hagi algun perjudici per a l'empresa) es reestructurarà el servei amb el mateix personal equiparant les jornades treballades a les del personal de neteja, sense variació de la resta de condicions laborals d'aquests treballadors, inclosa la retribució. En cas que això es produís, hauran de recalcular-se els conceptes retributius per dia efectivament treballat a fi de mantenir la retribució. Lògicament deixaran de ser vàlids els exemples de l'Annex 3.

En qualsevol dels casos anteriors aquests equips absorbiran els increments de producció de residus que es produeixin a la ciutat de Lleida, dins de la seva jornada laboral.

El personal de recollida nit té com a únic dia festiu el dilluns de Pasqua, una vegada descomptats els ja inclosos en el corretorn. Malgrat ser festiu el servei es realitza amb personal voluntari. Per als treballadors que aquest dia festiu coincideixi amb el seu festiu de torn, se'ls considerarà aquest dia com a Festa de Torn Recuperable (FTR). El tractament per a la seva compensació serà el mateix que per al personal de neteja (Article 28.a)

c) Personal d'oficines: El personal que desenvolupa tasques administratives realitzarà la jornada ordinària de treball de 37 hores setmanals en 5 dies a la setmana, de dilluns a divendres, en el següent horari: de 8.00 a 15h, més una jornada de tarda de 16.30 a 18.30h a realitzar entre el dilluns i el dijous.

En la prestació dels serveis d'oficina s'hauran de tenir en compte els següents criteris en matèria de jornada:

- Els ponts que es realitzen pels treballadors s'hauran de recuperar en jornades de tarda, i el dia del pont el servei haurà de quedar cobert.

- Les jornades de tarda (de 16.30 a 18.30h) podran agrupar-se en una mateixa setmana per acord entre Empresa i Comitè. A falta d'acord, no s'efectuarà aquesta agrupació.

- Durant el mes de desembre de cada any, haurà de negociar-se entre l'Empresa i el Comitè la distribució de les tardes de treball de l'any següent. A falta d'acord, s'aplicarà la distribució de l'any anterior.

d) Personal de taller: Aquest personal realitzarà la seva jornada setmanal en cinc dies laborables, gaudint de dos dies de descans a la setmana, sent un d'ells el diumenge, sense perjudici dels festius que realment corresponguin. Per a l'altre dia de descans s'estableix un corretorn en cicles de sis setmanes i cada setmana es realitzarà, de forma correlativa, un dia de descans. Així mateix una setmana realitzarà la jornada laboral en torn de matí i la següent en torn de tarda- Els dissabtes tots els equips treballaran en torn de matí i tindran festa en torn de tarda.

En cas que el descans de corretorns coincideixi amb un festiu no recuperable, aquest serà compensat amb un altre dia de descans.

e) Capatassos: Per a aquest personal, anualment s'acordarà el calendari laboral aplicable al mateix entre l'Empresa i el Comitè d'empresa.

Per a major claredat en la interpretació dels corretorns, es redactarà anualment un calendari laboral entre Empresa i Comitè d'empresa.

L'aplicació dels nous corretorns i sistemes de treball acordats en aquest Conveni no suposaran ni disminució ni increment de la massa salarial bruta anual individual.

Article 29. Descans diari

Es gaudirà d'un període màxim de descans de 20 minuts, en jornada continuada, que amb caràcter general serà de treball.

Article 30. Vacances

Tot el personal afecte al present Conveni Col·lectiu gaudirà anualment de vacances retribuïdes d'una durada de 30 dies naturals, 15 dels quals seran dins del període dels mesos de juny, juliol, agost i setembre i els altres 15 durant la resta dels mesos de l'any. No obstant això, i per qüestions de calendari, alguna quinzena d'un període podria començar o acabar dins dels límits de l'altre període. La distribució d'aquestes quinzenes serà consensuada amb antelació amb el Comitè d'empresa perquè els treballadors la coneguin en el moment de la seva assignació. El comitè d'empresa presentarà a l'empresa el calendari de vacances

com a màxim el 31 d'octubre de l'any anterior al que corresponen, amb els condicionants acordats entre Empresa i comitè d'empresa i que són els següents:

- El nombre de treballadors que simultàniament estigui gaudint les vacances dins de cadascun dels períodes, haurà de ser uniforme. Aquesta uniformitat s'haurà de mantenir en quant a torns, categories i en la mesura del possible en equips de Festes de Torn.
- L'empresa passarà amb antelació suficient al Comitè d'empresa com haurà de ser aquesta distribució de personal al llarg de l'any, en funció dels serveis que hagi de prestar segons les indicacions i el contracte que aquesta té amb l'Ajuntament de Lleida.
- Si aquesta prestació de serveis canvies, per imposició de l'Ajuntament, una vegada estiguessin organitzades les vacances, s'haurien de reajustar de nou per a garantir al màxim la bona prestació del servei i minimitzant al màxim els efectes sobre el personal d'Il·net UTE. Aquesta reorganització s'acordarà entre comitè d'empresa i empresa.

Si la planificació proposada pel Comitè no s'ajustés als requeriments del servei o no s'arribés a un acord sobre aquest calendari, serà l'empresa qui ho definirà i li entregará al Comitè d'empresa.

Les vacances s'iniciaran sempre en dia laborable.

Les meritacions de vacances seran abonades en quantitats fixes segons es determina en les taules salarials. En cas de gaudir-se en quinzenes, correspondrà la meitat d'aqueix import. A aquest concepte haurà d'afegir-se la corresponent antiguitat en aquells treballadors que tinguin dret a aquesta.

La retribució de les vacances serà percebuda en la corresponent nòmina del mes o mesos en què siguin gaudides i per la part proporcional al període de vacances gaudit, sense perjudici de possibles bestretes d'acord amb l'article 29.1 de l'Estatut dels Treballadors.

Les vacances es retribuïran en funció del temps de permanència del treballador en l'Empresa durant l'any que es reporten, no tenint aquestes quantitats cap tipus de penalització per qualsevol altra causa.

Article 31. Festes laborables

El personal afecte al present Conveni Col·lectiu gaudirà com a festes laborables, no recuperables i retribuïdes, les festes amb caràcter nacional i local determinades per la Generalitat de Catalunya i la festivitat Patronal de Sant Martí de Porres que se celebrarà el dia 3 de novembre; en el cas que la citada festivitat coincidís en diumenge, la seva celebració es traslladarà l'endemà.

Article 32. Llicències retribuïdes

Tot el personal afecte al present Conveni Col·lectiu gaudirà de les següents llicències prèvia justificació:

a) Per matrimoni: 15 dies naturals

b) Per part de l'esposa o parella de fet legalment constituïda: 3 dies naturals, que es prorrogaran fins a 6 dies si concorre malaltia greu.

c) Per mort o malaltia greu del cònjuge o parella de fet legalment constituïda, fills, pare o mare d'un o un altre cònjuge o parella de fet legalment constituïda, néts, avis, germans, germans polítics: 3 dies naturals.

d) Per mort d'un parent de tercer grau de consanguinitat o afinitat: 1 dia natural.

e) Per matrimoni de fills, pares o germans: 1 dia natural.

f) Per trasllat de domicili: 1 dia natural.

g) Per intervenció ambulatoria, és a dir, aquelles intervencions quirúrgiques ambulatories que no precisen pernoctació en establiment sanitari, del cònjuge o parella legalment constituïda o fills: 1 dia natural.

Les llicències contemplades en els apartats b) i c) s'ampliaran a 2 dies més quan el treballador necessiti efectuar desplaçament fora de la província de Lleida.

El pagament de les retribucions dels dies laborables que coincideixin amb una llicència retribuïda consistirà en salari base, més antiguitat, més plus conveni; mentre que els que coincideixin amb festiu o festiu de torn, consistiran en salari base més antiguitat.

Article 33. Permisos sense retribució

L'empresa concedirà al personal que ho sol·liciti amb una antelació d'una setmana, permís sense retribució alguna amb un topall màxim de 5 dies a l'any, sempre que ho permetin les necessitats del servei i que el total de personal que gaudeixi d'ells no sobrepassi, en cap moment, el 2% de la plantilla.

En les mateixes condicions del punt anterior, els 5 dies podran ampliar-se fins a 10 si justificadament el treballador necessita fer un viatge a l'estranger per assumptes propis.

Es podrà compaginar 5 dies de permís amb retribució a canvi de 5 dies de vacances, sempre que sigui un motiu personal justificat i de necessitat prioritària, ho permetin les necessitats del servei i que el total del personal que gaudeixi d'ells no sobrepassi, en cap moment, el 2% de la plantilla.

Article 34. Excedències

El personal amb un mínim d'antiguitat d'un any en l'Empresa tindrà dret al fet que se li concedeixi una excedència dins dels límits fixats en l'art. 46 de l'Estatut dels Treballadors.

CAPÍTOL V

Altres millores

Article 35. Peces i proteccions

La present regulació estableix les diferents peces de treball, proteccions personals i elements de prevenció d'ús obligatori en funció de la temporada i prestació de treball concret que es desenvolupa.

Les peces de treball corresponents a estiu (temporada calorosa) es lliuraran durant la primera quinzena del mes de juny. Les que corresponen a hivern (temporada freda) es lliuraran durant la primera quinzena d'octubre.

Personal de neteja i recollida:

Roba d'estiu: Roba d'hivern:

2 pantalons 2 camises

2 polos 2 pantalons

1 sabates estiu neteja 1 forro polar un any i 1 anorac al següent any, i així successivament

1 botes Recollida 1 botes

1 gorra 1 gorro

Personal de Taller: La roba d'aquest personal serà de color fosc

Roba d'estiu: Roba d'hivern:

2 pantalons 2 camises

2 polos 2 pantalons

1 sabates 1 jaqueta

1 gorra 1 armilla embuatada

1 folre polar un any i 1 anorac al següent any, i així successivament

1 botes

1 gorro

El personal de taller (a causa del nivell i tipus d'embrutament per les tasques desenvolupades) podrà sol·licitar, si això fos necessari, el lliurament d'una tercera muda de les peces que es lliuren, passats 3 mesos de la data de lliurament de les 2 primeres.

Article 36. Preferència

Les vacants de categoria superior que es produeixin en la plantilla es proveiran, preferentment, amb personal afecte a aquest Conveni Col·lectiu que ocupi categoria inferior, sempre que acrediti posseir els coneixements i pràctica suficients per a ocupar aquesta plaça, i en el cas de vacant de conductor a més es trobi proveït de la documentació exigida.

També es cobriran, preferentment amb el personal afecte al torn de nit que ho sol·liciti, les vacants en els torns de matí i tarda. Les condicions laborals, en qualsevol cas, seran les del nou lloc de treball.

Article 37. Retirada de carnet

Quan com a conseqüència d'un fet aliè al conductor, derivat de les necessitats del servei, del recorregut o de fallada mecànica, li fos retirat a aquell el permís de conduir, l'Empresa li respectarà durant un any les seves percepcions econòmiques i després seran les del seu nou lloc de treball, fins que proveït novament de la seva documentació a aquest efecte, i en el cas que continués en l'empresa pogués reintegrar-se al seu anterior lloc.

Article 38. Contractes de treball

Els contractes de treball del personal afecte a aquest Conveni Col·lectiu hauran de ser visats pel Comitè d'empresa dins dels 15 dies primers a partir de la seva confecció.

Article 39. Formació

Comitè d'empresa i Empresa es comprometen a estudiar i definir un Pla de Formació. Per a això s'estableix el període d'un any des de la data de signatura del present Conveni.

Fins a aquest moment, seguirà en vigor el contingut d'aquest Article 39 tal com estava redactat en el Conveni anterior, i que en transcripció, estableix el següent:

- L'Empresa i el Comitè d'empresa promouran la formació continuada dels treballadors de l'Empresa. Aquesta i el Comitè realitzaran un estudi de les necessitats formatives per a realitzar la programació dels cursos necessaris.

- Els cursos de formació es realitzaran per part de l'Empresa.

- L'Empresa i el Comitè estudiaran en cada cas l'horari per a la realització dels mateixos.

Article 40. Promoció

El present Article es regirà pel "Sistema de Promoció" aprovat el 27 de novembre de 2014 per Comitè d'empresa i Empresa. Aquest document s'annexa en la Disposició adicional primera.

Article 41. Reconeixement mèdic

Tot el personal afecte al present Conveni Col·lectiu serà sotmès a una revisió mèdica anual que s'efectuarà en hores de treball.

Article 42. Comitè de Seguretat i Salut

S'estarà el que es disposa en la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, aprovada en la Llei 31/1995 de 8 de novembre i publicada en el BOE el dia 10 de novembre, i en la futura normativa que la desenvolupa.

Article 43. Garanties sindicals

Els drets i garanties sindicals seran de caràcter general els establerts en la LOLS i en l'Estatut dels Treballadors.

a) També, els membres del Comitè d'empresa tindran la reserva de les 25 hores mensuals retribuïdes corresponents segons la legislació vigent, prèvia justificació i amb subjecció a les condicions i requisits establerts en la legislació vigent.

b) Es crearà una borsa trimestral (que coincidirà amb els 4 trimestres naturals) i individual d'hores sindicals, no computant a aquest efecte els dies en què el treballador es troba en situació de vacances, baixes tant d'IT com d'accident, excedències i/o llicències. Quan els membres del Comitè d'empresa siguin convocats per l'empresa, la durada d'aquestes reunions anirà a càrrec de l'empresa, afegint-se al crèdit sindical dels delegats convocats fora de la seva jornada laboral, de la mateixa manera es donarà un temps prudencial als delegats convocats en la seva jornada laboral perquè puguin assistir a les reunions amb un mínim de condicions.

c) Els membres del Comitè d'empresa s'obliguen, donat el caràcter públic de l'Empresa i per la dificultat de modificar el servei, a comunicar a l'Empresa amb 48 hores d'antelació la utilització de les hores sindicals per part dels seus membres. En cas de citacions urgents o imprevistes, el termini de comunicació de 48 hores podrà ser reduït. El caràcter de citació urgent serà justificat amb certificat original emès pel Secretari General Provincial del sindicat al que pertany el membre o membres del Comitè o pel President del Comitè d'empresa, depenent de l'òrgan convocant.

d) L'Empresa posarà a la disposició del Comitè un local perquè aquest pugui celebrar les seues reunions.

ei) Existirà un tauler d'anuncis en el qual no podrà col·locar-se imprès o comunicat de qualsevol classe que no estigui degudament signat pel responsable del seu contingut.

f) En el cas que l'empresa tingués coneixement de l'existència de fets sancionables com a falta greu o falta molt greu, comunicarà plec de càrrecs al treballador afectat i al Comitè d'empresa perquè, si escau i si així ho desitgen, en el termini de tres dies comptats a partir del següent de la citada comunicació, presentin les al·legacions que estimin oportunes.

g) Empresa i Comitè acorden que les assemblees de treballadors es realitzaran en horari de torn de tarda i per tant l'Empresa accepta l'assistència a les mateixes per part dels treballadors del citat torn sempre que recuperin el temps perdut en la forma requerida prèviament per l'Empresa i aquest temps no superi les dues hores.

Article 44. Lloc de treball majors de 55 anys

L'Empresa estudiarà amb el Comitè d'empresa la necessitat d'atribuir llocs de treball adequats amb l'edat superior als 55 anys, sempre que el seu estat de salut així ho aconselli i les necessitats del servei ho permetin.

Article 45. Jubilacions

Fins a l'1 de gener de 2013, data en què el RD 1194/1985 de 17 de juliol queda derogat per la Llei 27/11, i de conformitat amb aquest RD, podrà sol·licitar-se la jubilació anticipada als 64 anys, obligant-se l'Empresa a substituir al treballador que es jubila per un altre treballador mitjançant un contracte en la forma i condicions establertes en el nomenat Reial decret. Des de l'1 de gener de 2013 s'actuarà segons el que es disposa en la citada Llei 27/11.

De comú acord entre Empresa i treballador, aquells que tinguin 60 anys o més i que compleixen amb els requisits establerts en Llei, podran optar per la jubilació parcial. El període de treball anual serà decidit de comú acord entre Empresa i treballador i segons l'estipulat en l'esmentada Llei. El jubilat parcial serà substituït per un treballador temporal de la plantilla o per una persona inscrita en l'atur, a decisió empresarial.

En qualsevol cas s'estarà en el que es disposa per Llei.

Article 46. Conciliació vida laboral i familiar

Per a tot el personal de l'Empresa i en favor de conciliar la vida laboral i familiar s'estarà a l'establert en la Llei 39/1999 de conciliació de la vida laboral i familiar, així com les seues successives modificacions i normes de posterior aplicació que milloren les condicions dels treballadors.

Article 47. No discriminació

Atenent al caràcter públic del servei prestat per l'Empresa, i per tant, al servei social, l'Empresa posarà un èmfasi especial a perseguir i sancionar totes les actituds o els fets que suposin discriminació de qualsevol tipus en relació als seus treballadors, sigui com sigui el tipus i l'origen de la discriminació.

Article 48. Premi d'antiguitat

Els treballadors que compleixin 25 anys consecutius d'alta en l'empresa, podran disposar d'un dia festiu i que obligatòriament s'haurà de gaudir el mateix dia en què es compleixi tal circumstància o el següent laborable si aquell coincideix amb un festiu/vacances o IT.

A l'efecte de retribució dit dia tindrà la consideració de dia de vacances.

Article 49. Definició de categories

S'ha redactat i aprovat el document "Definició de Categories" on es defineixen les principals funcions de les Categories següents:

- Operari màquina
- Peó recollida
- Conductor recollida
- Peó neteja
- Conductor neteja

Aquest document s'annexa en les Disposicions Addicionals com a Annex 5.

DISPOSICIONS ADDICIONALS**Disposició adicional primera. Annexos**

Els annexos que s'uneixen al present Conveni formen part del mateix i tenen força d'obligar.

Són els següents:

- a) Annex 1: Taules.
- b) Annex 2: Treballadors amb condicions "ad personam" (art. 8)

- c) Annex 3: Calendaris de treball
- d) Annex 4: Sistema de Promocions
- ei) Annex 5: Definició de Categories

Disposició addicional segona. Increments salarials

L'increment salarial per als quatre anys de vigència d'aquest Conveni, aplicable sobre els conceptes econòmics continguts en les taules salarials de l'Annex 1 del present Conveni, serà el següent:

a) Per a l'any 2016, i amb efectes d'1 de gener de 2016, s'acorda un increment de l'1%. Per tant, s'aplicaran les taules salarials que es recullen en l'Annex 1- amb el títol "Taules salarials definitives 2016", que són les "Taules salarials definitives 2015" incrementades en un 1% els conceptes revisables, entenent per aquests els que apareixen en les taules salarials.

b) Per a l'any 2017 i amb efectes d'1 de gener de 2017, s'acorda una revisió salarial de les "Taules Salarials definitives 2016", incrementades en un percentatge (per als conceptes revisables), segons els diferents possibles valors de l'IPC real en el citat any 2016:

- Si l'esmentat IPC real 2016 fóra -2% o per sota d'aquesta xifra (per exemple -2,5%, -3%, -4%, etc.), la revisió salarial es farà d'acord al 0%.

Exemple:

Si l'IPC real 2016 fos de -2,1%, de -3%, de -4%, etc., el percentatge de revisió salarial seria el 0% i per tant, continuaria regint la taula salarial definitiva de l'any 2016.

- Si l'esmentat IPC real 2016 fos d'entre -2% i -0,5%, la revisió salarial es durà a terme aplicant la següent fórmula: revisió salarial = IPC real 2016 + 2%.

Exemple:

Si l'IPC real 2016 fóra del -1,5%, el percentatge de revisió salarial seria:

$-1,5\% + 2\% = 0,5\%$

- Si l'IPC real 2016 fos de -0,5% o per damunt, és a dir, -0,4%, -0,3%, 1%, 1,5%, 2%, etc., el percentatge de revisió salarial seria del 1,5%.

Exemples:

Si l'IPC real de 2016 fóra un -0,3%, el percentatge de revisió seria del 1,5%.

Si l'IPC real de 2016 fóra 0%, el percentatge de revisió seria del 1,5%.

Si l'IPC real de 2016 fora de 1%, el percentatge de revisió seria del 1,5%.

En tot cas, les taules resultants passaran a denominar-se "Taules salarials definitives 2017"

c) Per a l'any 2018 i 2019 s'hauran de negociar entre Comitè i Empresa les taules salarials. Aquesta negociació es realitzarà durant el quart trimestre de 2017.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

Tot i que en el present Conveni Col·lectiu no existeixen Disposicions Transitòries, adjuntem, a manera informativa, les que sí figuraven en l'anterior Conveni 2012 - 2015:

Disposició transitòria primera. Plus d'especialització durant l'any 2007

El Plus d'especialització previst en l'article 17 de el "Conveni Col·lectiu de Serveis d'Escombraries i Neteja, S.A. (SEINSA) de l'any 2006" (DOGC núm. 4634 de 16 de maig de 2006) seguirà aplicant-se, en els termes

d'aquest article 17, únicament durant l'any 2007. A partir de l'1 de gener de 2008 i amb efectes d'aquesta mateixa data, aquest plus quedarà derogat.

Disposició transitòria segona. Jornada de treball durant l'any 2007

Únicament durant a l'any 2007 seguiran aplicant-se els articles 28 (jornada setmanal) i 29 (jornada anual) de el "Conveni Col·lectiu de Serveis d'Escombraries i Neteja, S.A. (SEINSA) de l'any 2006" (DOGC nº 4634 de 16 de maig de 2006). A partir de l'1 de gener de 2008 i amb efectes d'aquesta mateixa data, aquests preceptes quedaran derogats i regiran els articles del present Conveni relatius a la jornada de treball.

El que es disposa en el paràgraf anterior, s'entén sense perjudici de les possibles regularitzacions que correspongui realitzar d'acord al referit article 29 (jornada anual).

DISPOSICIONS DEROGATÒRIES

Disposició derogatòria única

El present Conveni Col·lectiu substitueix i deroga íntegrament el "Conveni Col·lectiu d'ILNET UTE 2012-2015" (Codi de Conveni núm. 25001162012007).

ANNEXOS

Annex 1. Taules salarials definitives 2016

CATEGORIA	SALARI BASE	PLUS CONVENI	PLUS TRANSPORT	PLUS NOCTURN	PLUS PENOS	PLUS TOXIC	PLUS RECONVERSIÓ	H. EXTRES NORMALS	H. EXTRES FESTIVES
ENCARREGAT GENERAL	40,74	45,62	2,51	0,00	4,07	0,00	11,75	13,24	17,02
CAPATAS NIT DOM.	37,14	36,00	2,51	9,29	3,71	0,00	28,07	12,14	15,51
CAPATAS DE DIA	37,14	41,64	2,51	0,00	3,71	0,00	10,82	12,14	15,51
CONDUCTOR NETEJA DIA	37,14	23,07	2,51	0,00	3,71	0,00	7,83	11,88	15,25
CONDUCTOR NETEJA NIT	37,14	22,19	2,51	9,29	3,71	0,00	9,63	13,50	17,49
CONDUCTOR REC. DIA	37,14	22,30	2,51	0,00	3,71	0,00	7,66	11,88	15,25
CONDUCTOR REC. NIT DOM.	37,14	16,68	2,51	9,29	3,71	0,00	22,34	13,50	17,49
CONDUCTOR MAQ. ABOCADOR	37,14	22,30	2,51	0,00	3,71	7,43	9,26	11,88	15,25
OFICIAL 1a MECANIC	37,14	28,59	2,51	0,00	3,71	0,00	8,03	11,88	15,25
OFICIAL 3a MECANIC	34,70	21,50	2,51	0,00	3,47	0,00	6,45	11,15	14,24
PEO NETEJA DIA	32,12	18,70	2,51	0,00	3,21	0,00	5,80	10,11	13,00
PEO NETEJA NIT	32,12	17,85	2,51	8,03	3,21	0,00	7,34	11,49	14,84
PEO RECOLLIDA DIA	32,12	22,76	2,51	0,00	3,21	0,00	6,67	10,11	13,00
PEO RECOLLIDA NIT DOM.	32,12	17,16	2,51	8,03	3,21	0,00	20,59	11,49	14,84
VIGILANT	32,12	18,03	2,51	0,00	0,00	0,00	4,97	9,27	11,88
OPERARI MAQUINA	34,70	18,25	2,51	0,00	3,47	0,00	6,74	11,15	14,24

VACANCES	
ENCARREGAT GENERAL	1954,26
CAPATAS NIT DOM.	2.019,64
CAPATAS DE DIA	1.811,01
CONDUCTOR NETEJA DIA	1.699,83
CONDUCTOR NETEJA NIT	1.909,50
CONDUCTOR REC. DIA	1.680,59
CONDUCTOR REC. NIT DOM.	1.890,39
CONDUCTOR MAQ. ABOCADOR	1.866,18
OFICIAL 1a MECANIC	1.940,30
OFICIAL 3a MECANIC	1.671,51
PEO NETEJA DIA	1.526,46
PEO NETEJA NIT	1.705,37
PEO RECOLLIDA DIA	1.509,31
PEO RECOLLIDA NIT DOM.	1.688,22
VIGILANT	1.429,05
OPERARI MAQUINA	1.618,25

COMPLEMENT AD PERSONAM	DIA/T	VACAN.
CAPATAS	7,48	301,15
CONDUCTOR	7,48	252,31
PEO	7,48	252,65
OFICIAL 1a MECANIC	18,54	0,00

COMPLEMENT AD PERSONAM Cambio peon recogida noche a peon limpieza noche según acuerdo fecha 27-01-11	6,05
---	------

COMPLEMENT AD PERSONAM Cambio peon recogida noche a peon limpieza día según acuerdo de fecha 27-01-11	8,55
--	------

PREMIO ANUAL ASISTENCIA (según Art. 26)	202,00
--	--------

CATEGORIA	SALARI BASE	PLUS CONVENI	P. EXTRA SALARIAL	TOTAL MENSUAL	PAGA ESTIU	PAGA NADAL	PAGA BENEFICIS	TOTAL ANUAL	HORES 1a	EXTRES 3a
CAP DE SERVEIS	1.372,92	411,88	71,94	1.856,74	1.784,80	1.784,80	1.784,80	27.635,22	13,73	17,17
CAP ADMINISTRATIU DE 1ª	1.372,92	411,88	71,94	1.856,74	1.784,80	1.784,80	1.784,80	27.635,22	13,73	17,17
TECNIC DE PREVENCIÓ	1.304,27	411,88	71,94	1.788,08	1.716,15	1.716,15	1.716,15	26.605,41	13,04	16,47
CAP ADMINISTRATIU DE 2ª	1.235,63	343,23	71,94	1.650,80	1.578,86	1.578,86	1.578,86	24.546,15	13,73	17,17
TECNIC DE PRODUCCIÓ	1.166,99	343,23	71,94	1.582,16	1.510,22	1.510,22	1.510,22	23.516,53	13,04	16,47
OFICIAL 1ª ADMINISTRACIÓ	1.166,99	343,23	71,94	1.582,16	1.510,22	1.510,22	1.510,22	23.516,53	13,04	16,47
OFICIAL 2ª ADMINISTRACIÓ	1.098,33	333,39	71,94	1.503,66	1.431,72	1.431,72	1.431,72	22.339,05	12,35	15,10
AUX. DE PRODUCCIÓ 1ª	1.070,88	333,39	71,94	1.476,20	1.404,27	1.404,27	1.404,27	21.927,24	12,35	15,10
AUX. 1ª ADMINISTRACIÓ	1.065,38	333,39	71,94	1.470,70	1.398,77	1.398,77	1.398,77	21.844,76	11,63	14,46
AUX. DE PRODUCCIÓ 2ª	933,58	274,58	71,94	1.280,10	1.208,16	1.208,16	1.208,16	18.985,64	12,35	15,10
AUX. 2ª ADMINISTRACIÓ	795,25	232,47	71,94	1.099,65	1.027,71	1.027,71	1.027,71	16.278,93	9,31	11,58
TELEFONISTA	742,23	143,64	71,94	957,80	885,87	885,87	885,87	14.151,26	8,37	10,43

Annex 2. Treballadors amb condicions "ad personam"

Els treballadors que vénen percebent el denominat "Plus ad personam" ho seguiran rebent en els termes actuals i conforme a les quantitats que consten en l'Annex 1.

Annex 3. Exemples de calendaris de treball

A manera d'exemple es mostren els següents calendaris de treball:

Neteja dia (T=jornada treball)

	lu	mar	mie	jue	vie	sab	dom
semana 1		T	T	T	T	T	
semana 2	T		T	T	T	T	
semana 3	T	T		T	T	T	
semana 4	T	T	T		T	T	
semana 5	T	T	T	T		T	
semana 6	T	T	T	T	T		

Neteja nit (T=jornada treball)

	lu	mar	mie	jue	vie	sab	dom
semana 1		T	T	T	T		T
semana 2	T		T	T	T	T	
semana 3	T	T		T	T		T
semana 4	T	T	T		T	T	
semana 5	T	T	T	T			T
semana 6	T	T	T	T	T		

Recollida nit (jornades treball)

EJEMPLO 1	SEMANA 1	SEMANA 2	SEMANA 3	SEMANA 4	SEMANA 5	SEMANA 6	SEMANA 7
EQUIPO n	lu ma mi ju vi sa do	lu ma mi ju vi sa do	lu ma mi ju vi sa do	lu ma mi ju vi sa do	lu ma mi ju vi sa do	lu ma mi ju vi sa do	lu ma mi ju vi sa do
	T T T T T		T T T T T	T T T T T	T T T T T	T T T T T	T T T T T
EJEMPLO 2	SEMANA 1	SEMANA 2	SEMANA 3	SEMANA 4	SEMANA 5	SEMANA 6	SEMANA 7
EQUIPO n	lu ma mi ju vi sa do	lu ma mi ju vi sa do	lu ma mi ju vi sa do	lu ma mi ju vi sa do	lu ma mi ju vi sa do	lu ma mi ju vi sa do	lu ma mi ju vi sa do
		T T T T T		T T T T T	T T T T T	T T T T T	T T T T T
EJEMPLO 3	SEMANA 1	SEMANA 2	SEMANA 3	SEMANA 4	SEMANA 5	SEMANA 6	SEMANA 7
EQUIPO n	lu ma mi ju vi sa do	lu ma mi ju vi sa do	lu ma mi ju vi sa do	lu ma mi ju vi sa do	lu ma mi ju vi sa do	lu ma mi ju vi sa do	lu ma mi ju vi sa do
	T T T T T	T T T T T	T T T T T	T T T T T	T T T T T	T T T T T	T T T T T
	T --> Jornada Trabajo						

Annex 4. Sistema de promocions

Al novembre de 2014 s'aprova, d'acord a l'indicat en el Conveni en vigor, el següent Reglament per al Sistema de Promocions:

Introducció

Tal com reflexa l'Article 40 del Conveni Col·lectiu d'Inet UTE 2012-2015, s'acorda que la Representació dels Treballadors i l'empresa aprovaran, en el termini d'un any des de la signatura del Conveni, un "Sistema de Promocions" per a regular aquestes situacions dins l'empresa.

El Conveni fou signat per ambdues parts el 4 d'octubre de 2012.

El present Sistema de Promocions, un cop en vigor, substituirà íntegrament a l'Article 40 del Conveni Col·lectiu d'Inet UTE 2012-2015.

El present Sistema de Promocions entra en vigor a partir del dia següent a la seva signatura.

Article 1. Objecte

El present Sistema de Promocions té per objectiu regular el mecanisme a seguir quan l'empresa tingui la necessitat de cobrir places vacants en categories superiors a la d'algun dels treballadors en plantilla. Fruit d'això es pot donar que el moviment de personal per tal de cobrir la vacant ofertada en concurs, generi alhora una nova vacant, per tal de cobrir-la s'obrirà un nou concurs un cop definit el resultat del primer.

Prèviament a convocar el concurs s'ofertarà la vacant a treballadors de la mateixa categoria però d'altres torns. És a dir, si es necessita un conductor neteja matí, abans de convocar la plaça es preguntarà als conductors de tarda i de nit si estan interessats en cobrir-la.

Article 2. Àmbit d'aplicació

El present Sistema de Promocions serà vàlid per accedir a les categories de:

Peó

Operari màquina

Conductor neteja

Conductor recollida

La resta de categories existents queden fora d'aquest sistema de promocions.

Article 3. Consideració de les categories

A efectes del present sistema de promocions, l'ordre de les categories de menor a major, és el següent:

- Peó
- Operari màquina
- Conductor neteja
- Conductor recollida

S'entén com a promoció el pas d'una categoria a l'altra.

Article 4. Publicació del concurs

L'empresa comunicarà per escrit al comitè d'empresa la categoria a cobrir, el número de places vacants i el torn d'aquestes. En el termini de 4 dies l'empresa penjarà, als taulells d'anuncis de les diferents instal·lacions, la comunicació oficial de la convocatòria, on hi constarà:

- Data de publicació (dia que es penja al taulell)
- Categoria a cobrir
- Nombre de places per categoria
- Torn de cada categoria
- Sistema de reclutament dels candidats
- Data límit per presentar les candidatures
- Documentació a aportar juntament amb la candidatura
- Altra informació, si s'escau

Article 5. Preferència

Tal com disposa l'Article 36 del Conveni Col·lectiu d'Ilnet UTE 2012-2015, el personal afecte al referenciat conveni tindrà preferència per ocupar les places de categoria superior que es posin en concurs, sempre i quan acreditin tenir els coneixements, titulacions, carnets i pràctica necessaris.

Article 6. Requisits de participació

Podran optar a les places convocades aquells treballadors que en el moment de la publicació de la plaça estiguin d'alta a Ilnet amb un contracte indefinit i no contravinquin l'Article 10.G del present Sistema de Promocions.

També hauran de complir les característiques intrínseques que la categoria vacant requereixi.

Article 7. Presentació de les candidatures

La data límit de presentació de les candidatures figurarà en la comunicació que es penjarà en els taulells d'anuncis dels diferents centres de treball. Es donaran, com a mínim, 2 setmanes per presentar les candidatures. Es prepararà una fitxa per tal que els candidats l'emplenin i presentin a les oficines d'Ilnet de dilluns a divendres de 8.30 a 14.30. Juntament amb aquesta s'haurà d'entregar la documentació que s'indiqui en la comunicació del concurs.

Les sol·licituds hauran de ser segellades per l'empresa amb la data d'entrega.

Quedarà fora del concurs aquella candidatura que no porti la documentació sol·licitada.

Sota cap concepte s'admetran candidatures després de la data límit.

Article 8. Documentació a presentar per part dels candidats

Tot treballador que es presenti al concurs, estarà obligat a aportar aquells documents, justificants i dades en general que l'empresa li pugui requerir per tal d'acreditar els seus mèrits o capacitats i ho farà en el temps que l'empresa indiqui, passat aquest es considerarà no presentada la documentació. Se li podrà requerir original d'aquesta documentació.

En cas que el sol·licitant no presenti qualsevol dels documents sol·licitats o en el seu cas no estiguin vigents, s'entendrà que no està en disposició d'aquests, i per tant quedarà exclòs del concurs.

La falsedat de qualsevol dels documents presentats implicarà directament la desqualificació del concurs i la inhabilitació per participar en cap altra. A part, es podrà iniciar un expedient disciplinari per part de l'empresa i el que estableixi la legislació vigent.

Article 9. Sistema de puntuació

De tots els candidats admesos es procedirà a avaluar els següents mèrits o capacitats segons el que es descriu en l'Article 9 del present Sistema de Promocions:

- Antiguitat exercint en la categoria prèvia a la vacant
- Experiència en el lloc concret a cobrir
- Formació i perfeccionament
- Nivell d'absentisme
- Criteri de l'empresa
- Faltes disciplinàries
- Antiguitat empresa

Cadascun dels mèrits o capacitats, excepte el darrer, es valorarà de 0 a 10 en funció del que es descriu en l'Article 9. Aquesta nota tindrà un pes en la nota final en funció de la seva rellevància. La nota final serà el resultat de sumar els productes de la nota de cada mèrit pel seu pes. És a dir:

$$NotaFinal = \sum_{i=1}^{i=n} (mèrit_i \times pes_i)$$

El treballador que obtingui la màxima puntuació serà el que provisionalment exercirà en la categoria, a expenses de consolidar el resultat després del període de prova. En cas de no superar aquest, es triarà el següent treballador en la classificació del concurs, que també es sotmetrà al mateix període de prova i en les mateixes condicions.

En cas d'empat en la nota final es tindrà en compte la millor nota en els següents aspectes, fins que es desfaci l'empat:

- experiència del lloc a cobrir
- antiguitat en la categoria prèvia a la vacant

Si persisteix l'empat es farà un sorteig a cara o creu on el secretari del comitè d'empresa llençarà una moneda a l'aire i la deixarà caure al terra.

Article 10. Mèrits i capacitats a valorar

Seguidament es defineixen i es descriuen els criteris de puntuació dels mèrits i capacitats que es valoraran per tal d'escollir el millor candidat.

10.A. Antiguitat en la categoria prèvia a la vacant

És el temps, en mesos, que fa que el treballador està en possessió de la categoria anterior a la vacant (o en la pròpia categoria vacant si es troba en un altre torn) fins la data de publicació del concurs al taulell d'anuncis. Per exemple, si la vacant és per a conductor recollida, seria el temps que fa que el candidat té la categoria de conductor, comptats a partir de la data d'aprovació del Reglament.

ANTIGUITAT (MESOS)	PUNTS
< de 12	1
$12 \leq x < 24$	2
$24 \leq x < 36$	4
$36 \leq x < 48$	6
$48 \leq x < 60$	8
$\geq$ de 60	10

El pes de l'Antigüeta en la categoria prèvia a la vacant en la nota final és d'un 15%.

10.B. Experiència en el lloc a cobrir

Temps, en mesos, que el treballador ha estat exercint les seves tasques en el mateix lloc a cobrir durant els 5 anys anteriors a la publicació de l'oferta i a partir de l'aprovació del present Reglament. Es consideraran aquells mesos en que en un 70% de les jornades s'ha treballat en el lloc a cobrir. La forma en què es puntuarà aquesta variable és la següent:

ANTIGUITAT (MESOS)	PUNTS
$1 \leq x < 6$	1
$6 \leq x < 12$	2
$12 \leq x < 24$	4
$24 \leq x < 36$	6
$36 \leq x < 48$	8
$48 \leq x < 60$	9
$\geq$ de 60	10

El pes d'aquesta variable en la nota final és d'un 30%.

10.C. Formació i perfeccionament

Aquest mèrit pretén valorar l'assistència als cursos de formació organitzats per l'empresa. No computaran aquells cursos opcionals amb un públic objectiu molt particularitzat, per exemple un curs de "català bàsic per a immigrants". Aquests, en tot cas, seran tinguts en compte dins la valoració de l'empresa. Es començarà a contar a partir de la data de signatura del present Reglament i es valoraran els darrers 5 anys abans de la publicació de la vacant.

La puntuació es basarà en la següent taula:

NIVELL ASSISTÈNCIA ALS CURSOS CONVOCATS (X)	PUNTS
$x < 50\%$	0
$50\% \leq x < 60\%$	1
$60\% \leq x < 75\%$	2
$75\% \leq x < 100\%$	7
100%	10
$> 100\%$	15

Es procurarà obrir la formació a tot el personal (amb les limitacions pròpies de número de participants i jornades), de forma que encara que la formació no afecti directament al seu lloc de treball, es pugui assistir de forma voluntària. Els treballadors que no pugui assistir voluntàriament a la formació per manca de places, tindran prioritat en el següent curs que es vulguin presentar voluntàriament. Lògicament aquesta formació també serà puntuable a efectes de promoció.

El pes de la Formació i el perfeccionament en la nota final és d'un 10%

10.D. Nivell d'absentisme

En aquest apartat es valora l'índex d'absentisme del treballador en els 2 anys anteriors a la data de publicació de la convocatòria. Es sumaran el total de dies que el treballador ha faltat a la feina en aquest temps pels motius següents:

- Baixes per IT
- Baixes per accident
- Permisos sense sou
- Faltes injustificades
- Sancions

La puntuació, per un període de 2 anys, es regirà segons el que indica la següent taula:

			processos d'absentisme				
dies absentisme			0	1 a 2	3 a 4	5 a 6	> 6
0			10				
1	a	15		9	5	2,5	0
16	a	30		8,5	4	2	0
31	a	45		8	3	1,5	0
46	a	60		7,5	2	1	0
61	a	75		7	1	0	0
76	a	90		6,5	0	0	0
		>91		6	0	0	0

Per a un període de temps inferior, es contarà la part proporcional de dies faltats, arrodonint cap a baix.

El pes en la nota final per a la variable Absentisme és del 10%.

10.E. Valoració de l'empresa

A criteri de l'empresa es pot donar una puntuació al treballador en funció del seu comportament, responsabilitat i nivell de compromís. La puntuació anirà de 0 a 10 punts.

El pes en la nota final per a aquesta variable és del 10%.

10.F. Antiguitat

En aquest punt es puntuarà positivament l'antiguitat a l'empresa dels candidats fins la data de publicació de l'oferta, segons la següent taula:

ANTIGUITAT A L'EMPRESA (ANYS)	PUNTUACIÓ
< 2	0
$2 \leq x < 4$	1
$4 \leq x < 6$	2
$6 \leq x < 11$	3

$11 \leq x < 16$	4
$16 \leq x < 21$	5
$21 \leq x < 26$	6
$26 \leq x < 31$	7
$31 \leq x < 36$	8
$36 \leq x < 41$	9
> 41	10

El pes en la nota final per a aquesta variable és del 25%.

10.G. Faltes disciplinàries

Les faltes disciplinàries que el treballador hagi pogut tenir en els darrers 4 anys abans de la publicació del concurs, restaran de la nota final en les següents quantitats:

TIPUS DE FALTES EN 4 ANYS			
LLEUS	GREUS	MOLT GREUS	PUNTS
2	0	0	-1
0	1	0	-2
1	1	0	-3
3	0	0	-4
2	1	0	-5
4	0	0	-6
3	1	0	-7
0	2	0	-8
0	0	1	-9
	>2		Exclusió
		>1	Exclusió
> 4 faltes en qualsevol grau suposarà l'exclusió del concurs			

Per a períodes de temps inferiors s'aplicarà proporcionalitat de les faltes arrodonint cap a dalt.

En els casos indicats s'exclourà el candidat del concurs.

Article 11. Resolució del concurs

Des de la data límit de presentació de les candidatures fins la data en què es resolgui el concurs no passaran més de 30 dies.

El concurs es podria declarar desert si per alguna de les causes reflectides en els diferents articles, aquest quedés sense candidats. En aquest cas l'empresa cobrirà la vacant com consideri oportú.

Article 12. Comunicació al comitè d'empresa

L'empresa comunicarà al comitè d'empresa per escrit la persona adjudicatària de la plaça i que per tant iniciarà el període de prova. També entregarà els resultats desglossats del concurs.

Article 13. Comunicació al guanyador

En el termini no superior a 5 dies després de la comunicació del resultat del concurs al comitè d'empresa, també se li comunicarà, per escrit, al treballador guanyador. En aquesta comunicació hi constarà la data d'inici del període de prova.

Es penjaran els resultats i es donarà un període de 10 dies per atendre possibles al·legacions dels candidats. Passats aquests el guanyador podrà començar el període de prova.

Juntament amb la comunicació, el treballador signarà un document conforme accepta canviar de torn, equip i altres condicions que es puguin donar, amb data d'inici del període de prova.

Article 14. Renúncia a la plaça

Si el guanyador renuncia a ocupar la plaça, es recorrerà al segon classificat, i així successivament.

Aquells treballadors que hagin renunciat a la vacant passaran directament a ocupar la darrera posició en la classificació de candidats en una futura nova promoció.

Article 15. Període de prova

Abans d'adjudicar definitivament la nova categoria al treballador seleccionat, s'estableix un període de prova de 6 mesos ininterromputs.

El període de prova començarà a contar el dia després de la comunicació oficial al candidat guanyador.

El període de prova inclou la superació dels cursos necessaris per a ocupar el nou lloc de treball. Aquesta formació es podrà fer fora de l'horari laboral sense retorn de les hores per part de l'empresa.

Si durant aquest temps el treballador resultés no apte per a exercir les seves noves funcions, se li comunicarà per escrit i es substituirà pel segon classificat en el sistema de puntuacions del concurs. El treballador tornarà al seu lloc de treball anterior al concurs.

Durant el temps en que el treballador està en període de prova, aquest, si s'escau, cobrarà les diferències salarials corresponents.

Annex 5. Definició de categories

Complementant la definició del Conveni general del sector en el seu Capítol V, es descriuen a continuació les característiques, requisits, responsabilitats, funcions i tasques de les categories següents:

- Operari de Màquina
- Peó de Recollida
- Conductor de Recollida
- Peó de neteja
- Conductor de neteja

Operari de màquina

Tot aquell treballador que en possessió del carnet de conduir classe B i els coneixements necessaris, per a la realització de les tasques encomanades en les seves funcions dins l'Empresa hagi de conduir de forma ineludible i durant tota la jornada, un vehicle que requereixi dit carnet.

Haurà de conèixer el funcionament de totes aquelles màquines i / o de vehicles propis de la categoria i ser capaç de desenvolupar les funcions que amb elles es realitzin.

Entre aquests coneixements s'inclouen els de manteniment tant del vehicle com de la maquinària del qual estigui dotat aquest.

Haurà d'omplir el corresponent part de servei, anotant les dades sol·licitades en aquest i informar detalladament de qualsevol incidència en el servei o vehicle / màquina.

Peó de recollida

La seva principal funció és la de recollida dels contenidors de RSU i / o FORM. També es responsabilitzarà de tasques paral·leles a aquesta operació, com recollida de les restes de fora del contenidor.

Aquests treballadors es regeixen pel calendari de Treball descrit en l'art. 28 b) del Conveni Col·lectiu (i amb exemple a l'Annex 3), i que diu que realitzarà les seves jornades ordinàries de treball segons corretorns organitzat en cicles de 7 setmanes amb un total de 30 dies de treball per cicle. Excepcionalment podria existir algun calendari diferent d'aquest, en torn de dia, en aquest cas s'acordarà entre els treballadors implicats i l'empresa. La resta de requisits de la categoria seran els mateixos.

Pel tipus de serveis que té encomanat, aquests treballadors estaran obligats a la finalització de la tasca encomanada, tot i sobrepassar la seva teòric jornada laboral.

Conductor de recollida

Treballador en possessió del carnet de conduir C i d'altra documentació legalment s'exigeixi per conduir vehicles inclosos en aquesta tipologia de carnet. Les seves tasques son les relacionades amb la recollida dels residus de RSU i / o FORM.

Aquests treballadors es regeixen pel calendari de treball adscrit en l'art. 28 b) del Conveni Col·lectiu (i amb exemple a l'Annex 3), i que diu que realitzarà jornades ordinàries de treball segons corretorns organitzat en cicles de 7 setmanes amb un total de 30 dies de treball per cicle. Excepcionalment podria existir algun calendari diferent d'aquest, en torn de dia, en aquest cas s'acordarà entre els treballadors implicats i l'Empresa. La resta de requisits de la categoria seran els mateixos.

Pel tipus de serveis que té encomanat, aquests treballadors estaran obligats a la finalització de la tasca encomanada, tot i sobrepassar la seva teòric jornada laboral.

Haurà de conèixer el funcionament tant del xassís com del carrossat del vehicle propis de la categoria i ser capaç de desenvolupar les funcions que amb ells es realitzin.

Entre aquests coneixements s'inclouen els de manteniment tant del vehicle com de la maquinària o del carrossat del qual estigui dotat aquest.

Haurà d'omplir el corresponent comunicat de servei, anotant les dades sol·licitades en aquest i informant detalladament de qualsevol incidència en el servei o vehicle / màquina.

Conductor de neteja

Treballador en possessió del carnet de conduir C i d'altra documentació que legalment s'exigeixi per conduir vehicles inclosos en aquesta tipologia de carnet. La seva tasca principal serà qualsevol de les pròpies del servei de neteja viària. Es responsabilitzarà també de les tasques paral·leles a l'operació principal.

Haurà de conèixer el funcionament tant del xassís com del carrossat del vehicle pròpies de la categoria i ser capaç de desenvolupar les funcions que en aquests es realitzin.

Entre aquests coneixements s'inclouen els de manteniment del tant del vehicle com de la maquinària o del carrossat del qual estigui dotat aquest.

Haurà d'omplir el corresponent comunicat de servei, anotant les dades sol·licitades en aquest i informant detalladament de qualsevol incidència en el servei o vehicle / màquina.

Aquests treballadors es regeixen per allò descrit en l'art. 28 a) del Conveni Col·lectiu (i amb exemple a l'Annex 3), i que diu que realitzarà la seva jornada setmanal en cinc dies laborals, gaudint de dos dies de descans a la setmana sent, amb caràcter general, un d'ells diumenge pels torns de matí i tarda i per al torn de nit dissabte o diumenge de forma alterna. Per l'altre dia de descans s'estableix un corretorns de cicles de sis setmanes i cada setmana es realitzarà, de forma correlativa, un dia de descans.

Peó neteja

Tot aquell treballador que hagi de realitzar funcions pròpies de la neteja viària. Podrà utilitzar vehicles lleugers per desplaçar-se i transportar materials o residus, en aquest cas haurà d'emplenar el corresponent comunicat de servei, anotant les dades sol·licitades en aquest i informant detalladament de qualsevol incidència en el servei o vehicle, si l'hagués utilitzat.

Aquests treballadors es regeixen per allò descrit en l'art. 28 a) del Conveni Col·lectiu (i amb exemple a l'Annex 3), i que diu que realitzarà la seva jornada setmanal en cinc dies laborals, gaudint de dos dies de descans a la setmana sent, amb caràcter general, un d'ells diumenge pels torns de matí i tarda i per al torn de nit dissabte o diumenge de forma alterna. Per l'altre dia de descans s'estableix un corretorns de cicles de sis setmanes i cada setmana es realitzarà, de forma correlativa, un dia de descans.

Resolución de 22 de febrero de 2017, per la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de la empresa ILNET, UTE de la localidad de Lleida (Segrià) para los años 2016 a 2019 (código de convenio núm. 25001162012007)

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo de la empresa ILNET, UTE de la localidad de Lleida (Segrià) para los años 2016 a 2019, suscrito por las partes negociadoras el día 30 de agosto de 2016, y de conformidad con lo que disponen los artículos 86.3 y 90.2 del Real decreto legislativo 2/2015 de 23 de octubre, per el que se aprueba el Texto refundido de la ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 289/2016, de 30 de agosto de reestructuración del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias y otras normas de aplicación,

Resuelvo:

1. Disponer la inscripción del Convenio colectivo de trabajo de la empresa ILNET, UTE de la localidad de Lleida (Segrià) para los años 2016 a 2019 (código de convenio núm. 25001162012007), al Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo en función con medios electrónicos de los Servicios Territoriales del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias en Lleida, con notificación a la Comisión negociadora.

2. Disponer que el texto mencionado se publique en el Boletín Oficial de la Provincia de Lleida.

Lleida, 22 de febrero de 2017

El director en funciones, Joan Santacana i Velez

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE ILNET UTE 2016-2019

El siguiente Convenio Colectivo se concierta entre la empresa ILNET UTE y su personal, mediante sus respectivas representaciones, empresarial y social.

CAPÍTULO I

Normas generales

Artículo 1. Ámbito de aplicación

El presente Convenio Colectivo afectará a todo el personal de la empresa ILNET UTE que, prestando sus servicios en la ciudad de Lleida, esté afecto a la "Concesión de los servicios municipales de limpieza viaria, de recogida y transporte de la diversas fracciones de los residuos urbanos y otros servicios complementarios de Lleida", suscrita por ILNET UTE con el Excmo. Ayuntamiento de Lleida conforme al contrato de concesión adjudicado a ILNET UTE.

Artículo 2. Vigencia

Este Convenio Colectivo entrará en vigor el día en que sea firmado por todas las partes negociadoras del mismo, salvo respecto de aquellos artículos del Convenio en que se disponga expresamente otra fecha.

Artículo 3. Duración

La duración del presente Convenio Colectivo finalizará el día 31 de diciembre de 2019.

El presente Convenio Colectivo irá prorrogándose a su vencimiento de año en año, sino media denuncia previa por escrito por cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes respecto al vencimiento citado o, en su caso, de las prórrogas.

Una vez denunciado y vencido el término de su vigencia, seguirá en vigor hasta tanto se suscriba el nuevo convenio que viniera a sustituirlo.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad

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

Artículo. 5 Absorción y compensación

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

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

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

Artículo 6. Comisión Paritaria

a) Se crea una Comisión Paritaria de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del Convenio Colectivo.

b) Dicha Comisión estará constituida por un Presidente y seis Vocales, tres de ellos en representación de la Empresa y tres en representación de los trabajadores. Los representantes de los trabajadores serán escogidos por el Comité de Empresa, de acuerdo con la representatividad sindical que resulte de las elecciones sindicales. En todo caso, se garantizará la presencia de aquellos sindicatos con representación en el Comité de Empresa.

También podrá participar en la presente Comisión Paritaria un Secretario sin voz ni voto.

El Presidente de la Comisión Paritaria se designará de mutuo acuerdo de ambas partes.

A las reuniones de la Comisión podrán asistir con voz pero sin voto los asesores económicos y sociales de la Comisión Deliberante, quienes a tal fin serán previamente citados a todas las reuniones que se convoquen.

c) Para existir acuerdo será necesario el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones. Para el supuesto de discrepancia en el seno de la Comisión Paritaria, ambas partes se someten obligatoriamente a los procedimientos de mediación, arbitraje y conciliación regulados en el Reglamento de funcionamiento del TLC (Tribunal Laboral de Catalunya).

Artículo 7. Convenio general aplicable

En todo lo no previsto ni regulado en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto por el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado, al actual Estatuto de los Trabajadores, y a disposiciones posteriores de general aplicación, en tanto no se opongan a normas de derecho necesario.

Artículo 8. Garantías “ad personam”

Como garantías “ad personam” se respetarán situaciones personales que desde 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.

CAPÍTULO II

Condiciones económicas

Artículo 9. Conceptos retributivos

La retribución de cada trabajador estará compuesta por el salario base del Convenio Colectivo y los complementos que para cada categoría, actividad y nivel se determine en las tablas salariales anexas en relación con el contenido de los artículos siguientes.

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

- Personal:

Antigüedad.

-- De puesto de trabajo:

Plus de penosidad, peligrosidad y toxicidad.

Plus de nocturnidad.

Plus de reconversión (contiene antiguo plus recogida domiciliaria).

- De cantidad y calidad de trabajo:

Plus convenio.

Horas extraordinarias.

- De vencimiento superior al mes:

Gratificación extraordinaria de verano.

Gratificación extraordinaria de navidad.

Participación en beneficios

- Plus extrasalarial:

Plus transporte

Artículo 10. Salario base

El salario base es el que se determina para cada actividad, nivel y categoría en las tablas anexas. Se percibirá por día natural.

Artículo 11. Antigüedad

El complemento personal de antigüedad consistirá en tres bienios del 5% y posteriores quinquenios del 7% del salario base de cada categoría del Convenio Colectivo, con el tope máximo del 60% a los 41 años. Se devengará en los mismos días y por los conceptos en que se abona el salario base.

Artículo 12. Plus de penosidad, peligrosidad y toxicidad

Todos los trabajadores afectos al presente Convenio Colectivo, salvo el personal técnico y administrativo a que se refiere el Anexo 1, percibirán, según las tablas del Anexo1, un plus por día efectivamente trabajado, consistente en un 10% de salario base y, excepcionalmente, los conductores maquinistas que realicen las funciones en el puesto de trabajo de la explotación del vertedero percibirán un 20% más, también del salario base, según las cantidades que constan en las tablas del Anexo 1.

Los porcentajes han sido expresamente admitidos y pactados por las partes, por lo que se entiende que no existe renuncia ni lesión ya que las condiciones económicas pactadas sustituyen, al superarlas en cómputo anual, a las fijadas en el Convenio General.

Artículo 13. Plus de nocturnidad

Todos los trabajadores que realicen la jornada entre las 23 y las 7 horas percibirán un plus de nocturnidad por día efectivamente trabajado, cuya cuantía se establece, para las categorías afectadas, en el 25% del salario base. Si el tiempo trabajado en el periodo nocturno fuera inferior a 4 horas, dicho plus quedará reducido en un 50%.

Artículo 14. Plus reconversión (contiene antiguo plus recogida domiciliaria)

Dicho plus contiene tanto antiguos complementos que se han ido unificado con la finalidad de simplificar las tablas y su actualización, como los ajustes que se hicieron con el cambio de jornadas laborales en el Convenio 2007-2012. En definitiva, el Plus Reconversión incluye los antiguos Plus Reconversión (2,95€) y Plus Especialización (1,10€ por día efectivamente trabajado para conductores y operarios de máquina y 0,4€ para el resto de personal). Incluye también el recalcule de los diferentes pluses como consecuencia de pasar de 6 a 5 días de trabajo a la semana para que los trabajadores no perdieran poder adquisitivo. Ambas causas se sumaron al antiguo Plus Recogida Domiciliaria, el cual pasó a denominarse desde 1 de enero de 2008 Plus Reconversión.

Este plus será percibido por el personal afecto a este Convenio, en euros brutos según tablas y excepto el personal de oficina. Será percibido por día efectivamente trabajado.

Dicho plus es funcional y no consolidable.

Artículo 15. Plus convenio

Es un complemento de calidad o cantidad de trabajo, de naturaleza salarial, que se percibirá por día efectivamente trabajado con un rendimiento normal correcto, que tiene por objeto premiar y estimular la dedicación y esmero en la ejecución de los cometidos que son propios de cada puesto de trabajo, no computándose a efectos de Gratificaciones Extraordinarias, ni para el cálculo de abono de domingos, festivos ni en las ausencias al trabajo. Tampoco en los festivos o fiestas de turno dentro de licencias retribuidas.

Artículo 16. Plus transporte

Para suplir los gastos originados por el transporte y la distancia, se establece un plus extrasalarial cuya cuantía se fija en las tablas salariales y se devenga exclusivamente por día efectivamente trabajado.

Artículo 17. Gratificaciones Extraordinarias de verano y Navidad

El importe de las gratificaciones de verano y Navidad será de 30 días de salario base más la correspondiente antigüedad, salvo para el personal técnico y administrativo que serán las reflejadas en el Anexo 1.

Dichas pagas se harán efectivas, la de verano el 15 de junio y la de Navidad el 15 de diciembre.

Estas pagas sustituyen a las establecidas en el correspondiente Convenio General del sector.

Artículo 18. Participación en beneficios

Dicha participación consistirá para cada una de las categorías en el importe de 30 días de salario base más antigüedad, salvo para el personal técnico y administrativo que será la reflejada en el Anexo 1.

Dicha paga se hará efectiva junto con la nómina del mes de marzo. La paga de Beneficios sustituye a la reglamentaria correspondiente en el Convenio General del Sector.

Artículo 19. Horas extraordinarias

Toda hora que exceda de la jornada normal vigente de trabajo tendrá el carácter de extraordinaria y su importe será el que figure en las tablas anexas y conforme a la categoría profesional del trabajador.

Las horas extras se clasifican en normales y en las efectuadas en los días festivos.

Los firmantes reconocen expresamente el carácter de "Estructurales" para las horas extraordinarias que se realicen motivadas, bien sea por ausencias imprevistas o cambio de turno, bien por puntas de producción, trabajos imprevistos, festivos, mantenimiento y otras situaciones estructurales derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trata, todo ello al amparo de lo dispuesto en el Real Decreto 92/83 de 19 de enero, Orden Ministerial de 1 de marzo de 1983 y disposiciones posteriores y concordantes.

CAPÍTULO III**Otras condiciones económicas****Artículo 20. Indemnizaciones**

a) En caso de muerte, incapacidad total, absoluta o gran invalidez, debidas a accidente de trabajo, el trabajador o sus herederos legítimos o la persona quien designe el trabajador, percibirán de una sola vez y a tanto alzado una indemnización por un importe de 15.025,30 euros.

En caso de muerte natural de un trabajador con antigüedad mínima de un año, la Empresa abonará a sus herederos legítimos una indemnización a tanto alzado y por una sola vez por un importe de 1.500 euros.

b) Los trabajadores que causen baja en la Empresa de común acuerdo con ésta, en edades comprendidas entre los 60 y 64 años de edad, percibirán un premio por año de servicio según la tabla siguiente:

- Si se causa baja a los 60 años de edad: 114,19 euros por año de servicio.
- Si se causa baja a los 61 años de edad: 84,14 euros por año de servicio.
- Si se causa baja a los 62 años de edad: 69,12 euros por año de servicio.
- Si se causa baja a los 63 años de edad: 51,05 euros por año de servicio.
- Si se causa baja a los 64 años de edad: 30,05 euros por año de servicio.

Artículo 21. Complemento en caso de hospitalización

El trabajador que se encuentre en situación de Incapacidad Temporal por Enfermedad Común y se halle hospitalizado, percibirá con cargo a la Empresa un complemento que sumado a la prestación de la Seguridad Social le garantizará, como máximo, los ingresos diarios que percibiría por su categoría de no

encontrarse en dicha situación de incapacidad, es decir, le garantizará, por día, la misma retribución que si estuviese en situación de Alta. Estos ingresos son los que determina el presente Convenio Colectivo y sus tablas anexas, en concreto son: salario base, plus convenio (cuando proceda), plus penoso (cuando proceda), plus reconversión (cuando proceda), plus nocturno (cuando proceda), plus "ad personam" (cuando proceda) y antigüedad (cuando proceda). En el penúltimo párrafo se describe la limitación temporal de este Complemento.

En caso que dicha Incapacidad incluya un periodo de recuperación fuera del Hospital o Clínica, también se percibirá el mencionado Complemento, con las limitaciones temporales relacionadas en el penúltimo párrafo ya mencionado.

En cualquier caso este complemento será abonado por la empresa por un periodo máximo de 30 días naturales.

En caso de que la Seguridad Social mejore las prestaciones que por este concepto tiene establecido en el momento de la firma del Convenio Colectivo, éstas serán compensadas o absorbidas de las cantidades que para cada categoría se garantizan.

Artículo 22. Complemento prestación Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común

La Empresa abonará el 50% del salario de los tres primeros días en la primera baja de cada trabajador a causa de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común, siempre y cuando el índice de absentismo de la Empresa no supere los 8 puntos, durante el mes anterior. En el supuesto de que el referido índice fuera inferior a 7 puntos, se abonará el cien por cien del salario.

La fórmula para el cálculo de dicho índice será la siguiente: número de jornadas perdidas por enfermedad los doce meses anteriores divididas por el promedio de productores en el mismo periodo. El Comité de Empresa podrá solicitar a la Empresa mensualmente dicho índice.

En caso de que la Seguridad Social mejore las prestaciones que por este concepto tiene establecidas en el momento de la firma del presente Convenio Colectivo, éstas serán compensadas o absorbidas de las cantidades que se garanticen.

Artículo 23. Complemento en caso de accidente laboral

En los procesos de IT, derivados de accidente de trabajo, la Empresa complementará la prestación de la Seguridad Social, hasta garantizar como máximo el salario real que el trabajador viniera percibiendo.

Para tener derecho a este complemento será requisito imprescindible que el accidente revista carácter laboral, excluyendo aquellas situaciones en las que, a juicio de la Empresa, concorra algún tipo de negligencia notoria por parte del trabajador.

En el caso de que la Seguridad Social mejore las prestaciones que por este concepto tiene establecidas en el momento de la firma del presente Convenio Colectivo, éstas serán compensadas o absorbidas de las cantidades que garantiza este complemento.

Para el supuesto contrario si la Seguridad Social redujera las prestaciones, ello no significará un mayor coste para la Empresa.

Los días que el trabajador se encuentre en IT derivados de accidente de trabajo no se penalizarán en las pagas extraordinarias de Navidad, verano y Beneficios.

Artículo 24. Fondo de ayuda familiar

Se establece un Fondo social destinado a ayudar a aquellos trabajadores que se encuentren en las situaciones que se concretan en el Reglamento del Fondo social redactado por la Comisión Paritaria.

A tal fin, se autoriza y mandata a la Comisión Paritaria para que con la libertad de criterio dé contenido al mencionado Reglamento.

El referido Fondo social estará constituido por 4.207 € anuales, los cuales serán dotados íntegramente por la Empresa, cuyo destino irá a satisfacer las ayudas que se detallan en el Reglamento.

Este Fondo social estará administrado por una Comisión de Administración, que se regula en el Reglamento del Fondo Social.

Artículo 25. Ayuda escolar

La Empresa ayudará a los hijos de los trabajadores cuyas edades estén comprendidas entre los 3 y los 16 años, ambos inclusive, con un importe de 110 € anuales por hijo, fijándose un máximo de 4 hijos por unidad familiar. Para la percepción de dicha ayuda, deberá presentarse el libro de familia y resguardo de la matrícula.

Los empleados que tengan contrato en vigor el día 31 de agosto, suscrito bajo cualquier modalidad temporal, percibirán la ayuda regulada en este artículo en proporción al tiempo trabajado desde el 1 de septiembre del año anterior correspondiente.

El pago de la ayuda escolar se efectuará el día 31 de agosto.

La ayuda escolar se aplicará con efectos retroactivos desde 01/01/16.

Artículo 26. Premio anual de asistencia

Todo trabajador que en el transcurso del año no haya efectuado más de 11 faltas de asistencia al trabajo, percibirá un premio anual de asistencia por una sola vez, cuyo importe está reflejado en las tablas salariales correspondientes.

A los efectos de este premio, no se considerarán faltas de asistencia al trabajo, las bajas por accidente de trabajo, intervención quirúrgica, bajas por enfermedad común hasta los 11 días en cómputo anual y ausencias justificadas al trabajo, entendiéndose como tales las licencias según el Art. 32 del Convenio y, en su caso, las de Art. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores

No obstante, los empleados con contrato suscrito bajo cualquier modalidad temporal, que permanecieran en la Empresa el 31 de diciembre y hubieran contemplado en el año una permanencia en su relación con la Empresa superior a 150 días y cumplidos los requisitos de percepción referidos con carácter general a una anualidad, percibirán la parte proporcional de este premio.

La retribución del premio será percibida por los trabajadores con derecho a éste durante la segunda quincena del mes de mayo.

El importe de dicho premio quedará sujeto a una revisión en el mismo porcentaje que el previsto en la "Disposición Adicional Segunda. Incrementos Salariales".

CAPÍTULO IV

Jornada, descanso y licencias

Artículo 27. Jornada semanal

A partir del 1 de enero de 2016 la jornada ordinaria de trabajo seguirá siendo de 37 horas efectivas semanales, distribuidas de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 28, sin perjuicio de lo contemplado en el Artículo 29.

No obstante y por tratarse de un servicio público, inexcusablemente se tendrá que terminar el mismo con la percepción de las horas extraordinarias correspondientes.

Por las especiales características del servicio público de inexcusable realización y en el caso de que por orden de los respectivos Ayuntamientos sea precisa la realización de horas extraordinarias, sean en días laborables o festivos, se distribuirán éstas de forma que se permita la realización de las mismas a todos los trabajadores que lo deseen.

En el supuesto de que no hubiera personal suficiente para la prestación de los servicios anteriormente descritos, la Empresa podrá establecer un sistema rotativo voluntario de acuerdo con la legislación vigente en la materia.

Así mismo y si por necesidades de los servicios descritos anteriormente fuera necesaria la contratación de nuevos trabajadores, la Empresa podrá establecer con los mismos los horarios adecuados para la realización de dichos servicios.

Artículo 28. Distribución de la jornada ordinaria de trabajo

Lo previsto en las letras siguientes será de aplicación a partir de 01 de enero de 2016.

a) Personal de limpieza (día y noche) y Personal de Recogida Día: Este personal realizará su jornada semanal en cinco días laborables, disfrutando de dos días de descanso a la semana siendo, con carácter general, uno de ellos domingo para los turnos de mañana y tarde y para el turno de noche sábado o domingo de forma alterna, sin perjuicio de los festivos que realmente correspondan. Para el otro día de descanso se establece, con carácter general, un correturnos en ciclos de seis semanas y cada semana se realizará, de forma correlativa, un día de descanso. Se adjunta ejemplo en Anexo 3.

En caso de que el descanso de correturnos coincida con un festivo no recuperable, éste será compensado con otro día de descanso. Son los denominados Fiestas de Turno Recuperables (en adelante FTR).

Aquellos trabajadores que tengan un saldo favorable de días FTR para disfrutar, podrán disponer un máximo de 2 de ellos a su libre elección. Su disfrute deberá ser en los 8 meses de invierno (de enero a mayo y de octubre a diciembre) y las condiciones del servicio lo deberán permitir. No podrá haber más de 2 personas (y 1 por turno a lo sumo) disfrutando simultáneamente de días de libre elección. Podrán disfrutarse indistintamente en días alternos o consecutivos. La solicitud para disfrutarlos la entregará el trabajador a algún representante del Comité de Empresa, que lo hará llegar a la empresa, donde se registrará su entrada. El departamento de administración le confirmará la aceptación o no de la solicitud.

La solicitud deberá entregarse a la empresa, como muy tarde, con 15 días de antelación, y se irán cubriendo los días con vacantes por estricto orden de registro.

Si algún trabajador prefiere que se le compensen los días económicamente, lo solicitará el mes de diciembre del año anterior y se le abonarán en la nómina de regularización del mes de enero a razón de salario base más antigüedad, cuando proceda.

La empresa programará un calendario, que publicará a primeros de año, con los días de FTR que correspondan a los trabajadores con más de 2.

Si finalmente algún trabajador no pudiese disfrutar de alguno de los días que se le deberían compensar (FTR), éstos se le abonarán a razón de salario base más antigüedad (si procede) en la nómina de regularización de diciembre.

El servicio diario del personal de Limpieza se realizará mediante tres turnos de trabajo.

b) Personal de recogida noche: El personal adscrito al servicio de recogida noche realizará sus jornadas ordinarias de trabajo según un correturnos organizado en ciclos de 7 semanas con un total de 30 días de trabajo por equipo (se adjunta ejemplo en Anexo 3). Si durante la vigencia del Convenio, previo aviso al Comité de Empresa y con potestad de la empresa, el dimensionamiento de los equipos resultara insuficiente para realizar el servicio (ya sea porque en el servicio que desempeñan se produzca un aumento de las horas estructurales o aumenten los costes de mantenimiento y/o siniestralidad de vehículos y/o contenedores o bajas por enfermedad o accidentes de trabajo imputables a dicho dimensionamiento o en general haya algún perjuicio para la empresa) se reestructurará el servicio con el mismo personal equiparando las jornadas trabajadas a las del personal de limpieza, sin variación del resto de condiciones laborales de estos trabajadores, incluida la retribución. En caso de que esto se produzca, deberán recalcularse los conceptos retributivos por día efectivamente trabajado a fin de mantener la retribución. Lógicamente dejarán de ser válidos entonces los ejemplos del Anexo 3.

En cualquiera de los casos anteriores dichos equipos absorberán los incrementos de producción de residuos que se produzcan en la ciudad de Lleida, dentro de su jornada laboral.

El personal de recogida noche tiene como único día festivo el lunes de Pascua, una vez descontados los ya incluidos en el correturno. Pese a ser festivo el servicio se realiza con personal voluntario. Para los trabajadores que dicho día festivo coincida con su festivo de turno, se les considerará este día como Fiesta de Turno Recuperable (FTR). El tratamiento para su compensación será el mismo que para el personal de limpieza (Artículo 28.a)

c) Personal de oficinas: El personal que desarrolle tareas administrativas realizará la jornada ordinaria de trabajo de 37 horas semanales en 5 días a la semana, de lunes a viernes, en el siguiente horario: de 8.00 a 15h, más una jornada de tarde de 16.30 a 18.30h a realizar entre el lunes y el jueves.

En la prestación de los servicios de oficina se deberán tener en cuenta los siguientes criterios en materia de jornada:

- Los puentes que se realicen por los trabajadores se deberán recuperar en jornadas de tarde, y el día del puente el servicio deberá quedar cubierto.
- Las jornadas de tarde (de 16.30 a 18.30h) podrán agruparse en una misma semana por acuerdo entre Empresa y Comité. En defecto de acuerdo, no se efectuará dicha agrupación.
- Durante el mes de diciembre de cada año, deberá negociarse entre la Empresa y el Comité la distribución de las tardes de trabajo del año siguiente. En defecto de acuerdo, se aplicará la distribución del año anterior.

d) Personal de taller: Este personal realizará su jornada semanal en cinco días laborables, disfrutando de dos días de descanso a la semana, siendo uno de ellos el domingo, sin perjuicio de los festivos que realmente correspondan. Para el otro día de descanso se establece un correturnos en ciclos de seis semanas y cada semana se realizará, de forma correlativa, un día descanso. Asimismo una semana realizará la jornada laboral en turno de mañana y la siguiente en turno de tarde. Los sábados todos los equipos trabajarán en turno de mañana y tendrán fiesta en turno de tarde.

En caso de que el descanso de correturnos coincida con un festivo no recuperable, éste será compensado con otro día de descanso.

e) Capataces: Para este personal, anualmente se acordará el calendario laboral aplicable al mismo entre la Empresa y el Comité de Empresa.

Para mayor claridad en la interpretación de los correturnos, se redactará anualmente un calendario laboral entre Empresa y Comité de Empresa.

La aplicación de los nuevos correturnos y sistemas de trabajo acordados en este Convenio no supondrán ni disminución ni incremento de la masa salarial bruta anual individual.

Artículo 29. Descanso diario

Se disfrutará de un periodo máximo de descanso de 20 minutos, en jornada continuada, que a todos los efectos será de trabajo.

Artículo 30. Vacaciones

Todo el personal afecto al presente Convenio Colectivo disfrutará anualmente de vacaciones retribuidas de una duración de 30 días naturales, 15 de los cuales serán dentro del periodo de los meses de junio, julio, agosto y septiembre y los otros 15 durante el resto de los meses del año. No obstante, y por cuestiones de calendario, alguna quincena de un periodo podría empezar o terminar dentro de los límites del otro periodo. La distribución de estas quincenas será consensuada con antelación con el Comité de Empresa para que los trabajadores la conozcan en el momento de su asignación. El comité de empresa presentará a la empresa el calendario de vacaciones como máximo el 31 de octubre del año anterior al que correspondan, con los condicionantes acordados entre Empresa y comité de Empresa y que son los siguientes:

- El número de trabajadores que simultáneamente esté disfrutando las vacaciones dentro de cada uno de los periodos, deberá ser uniforme. Esta uniformidad se deberá mantener en cuanto a turnos, categorías y en la medida de lo posible en equipos de Fiestas de Turno.
- La empresa pasará con antelación suficiente al Comité de Empresa cómo deberá ser esta distribución de personal a lo largo del año, en función de los servicios que deba prestar según las indicaciones y el contrato que ésta tiene con el Ayuntamiento de Lleida.
- Si esta prestación de servicios variase, por imposición del Ayuntamiento, una vez estuviesen organizadas las vacaciones, se deberán reajustar de nuevo para garantizar al máximo la buena prestación del servicio y minimizando al máximo los efectos sobre el personal de llnet UTE. Dicha reorganización se acordará entre comité de empresa y empresa.

Si la planificación propuesta por el Comité no se ajustase a los requerimientos del servicio o no se llegase a un acuerdo sobre dicho calendario, será la empresa quien lo defina y se lo entregue al Comité de Empresa.

Las vacaciones se iniciarán siempre en día laborable.

Los devengos de vacaciones serán abonados en cantidades fijas según se determina en las tablas salariales. En caso de disfrutarse en quincenas, corresponderá la mitad de ese importe. A este concepto deberá añadirse la correspondiente antigüedad en aquellos trabajadores que tengan derecho a ésta.

La retribución de las vacaciones será percibida en la correspondiente nómina del mes o meses en que sean disfrutadas y por la parte proporcional al periodo de vacaciones disfrutado, sin perjuicio de posibles anticipos de acuerdo con el artículo 29.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Las vacaciones se retribuirán en función del tiempo de permanencia del trabajador en la Empresa durante el año que se devengan, no teniendo estas cantidades ningún tipo de penalización por cualquier otra causa.

Artículo 31. Fiestas laborables

El personal afecto al presente Convenio Colectivo disfrutará como fiestas laborables, no recuperables y retribuidas, las fiestas con carácter nacional y local determinadas por la Generalitat de Catalunya y la festividad Patronal de San Martín de Porres que se celebrará el día 3 de noviembre; en el caso de que la citada festividad coincida en domingo, su celebración se trasladará al día siguiente.

Artículo 32. Licencias retribuidas

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

- a) Por matrimonio: 15 días naturales
- b) Por alumbramiento de la esposa o pareja de hecho legalmente constituida: 3 días naturales, que se prorrogarán hasta 6 días si concurre enfermedad grave.
- c) Por muerte o enfermedad grave del cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida, hijos, padre o madre de uno u otro cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida, nietos, abuelos, hermanos, hermanos políticos: 3 días naturales.
- d) Por muerte de un pariente de tercer grado de consanguinidad o afinidad: 1 día natural.
- e) Por matrimonio de hijos, padres o hermanos: 1 día natural.
- f) Por traslado de domicilio: 1 día natural.
- g) Por intervención ambulatoria, es decir, aquellas intervenciones quirúrgicas ambulatorias que no precisen pernocta en establecimiento sanitario, del conyugue o pareja legalmente constituida o hijos: 1 día natural

Las licencias contempladas en los apartados b) y c) se ampliarán a 2 días más cuando el trabajador necesite efectuar desplazamiento fuera de la provincia de Lleida.

El pago de las retribuciones de los días laborables que coincidan con una licencia retribuida consistirá en salario base, más antigüedad, más plus convenio; mientras que los que coincidan con festivo o festivo de turno, consistirá en salario base más antigüedad.

Artículo 33. Permisos sin retribución

La empresa concederá al personal que lo solicite con una antelación de una semana, permiso sin retribución alguna con un tope máximo de 5 días al año, siempre que lo permitan las necesidades del servicio y que el total de personal que disfrute de ellos no sobrepase, en ningún momento, el 2% de la plantilla.

En las mismas condiciones del punto anterior, los 5 días podrán ampliarse hasta 10 si justificadamente el empleado necesitase hacer un viaje al extranjero por asuntos propios.

Se podrá compaginar 5 días de permiso con retribución a cambio de 5 días de vacaciones, siempre y cuando sea un motivo personal justificado y de necesidad prioritaria, lo permitan las necesidades del servicio y que el total del personal que disfrute de ellos no sobrepase, en ningún momento, el 2% de la plantilla.

Artículo 34. Excedencias

El personal con un mínimo de antigüedad de un año en la Empresa tendrá derecho a que se le conceda una excedencia dentro de los límites fijados en el art. 46 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO V**Otras mejoras****Artículo 35. Prendas y protecciones**

La presente regulación establece las diferentes prendas de trabajo, protecciones personales y elementos de prevención de uso obligatorio en función de la temporada y prestación de trabajo concreto que se desarrolle.

Las prendas de trabajo correspondientes a verano (temporada calurosa) se entregarán durante la primera quincena del mes de junio. Las que correspondan a invierno (temporada fría) se entregarán durante la primera quincena de octubre.

Personal de Limpieza y Recogida:

Ropa de verano: Ropa de invierno:

2 pantalones 2 camisas

2 polos 2 pantalones

1 zapatos verano Limpieza 1 forro polar un año y 1 anorak al siguiente año, y así sucesivamente

1 botas Recogida 1 botas

1 gorra 1 gorro

Personal de Taller: La ropa de este personal será de color oscuro

Ropa de verano: Ropa de invierno:

2 pantalones 2 camisas

2 polos 2 pantalones

1 zapatos 1 chaqueta

1 gorra 1 chaleco acolchado

1 forro polar un año y 1 anorak al siguiente año, y así sucesivamente

1 botas

1 gorro

El personal de taller (debido al nivel y tipo de ensuciamiento por las tareas desarrolladas) podrá solicitar, si ello fuere necesario, la entrega de una tercera muda de las prendas que se entregaban 2, pasados 3 meses de la fecha de entrega de las 2 primeras.

Artículo 36. Preferencia

Las vacantes de categoría superior que se produzcan en la plantilla se proveerán, preferentemente, con personal afecto a este Convenio Colectivo que ocupe categoría inferior, siempre y cuando acredite poseer los conocimientos y práctica suficientes para ocupar dicha plaza, y en el caso de vacante de conductor además se halle provisto de la documentación exigida.

También se cubrirán, preferentemente con el personal afecto al turno de noche que lo solicite, las vacantes en los turnos de mañana y tarde. Las condiciones laborales, en cualquier caso, serán las del nuevo puesto de trabajo.

Artículo 37. Retirada de carnet

Cuando como consecuencia de un hecho ajeno al conductor, derivado de las necesidades del servicio, del recorrido o de fallo mecánico, le fuera retirado a aquél el permiso de conducir, la Empresa le respetará durante un año sus percepciones económicas y luego serán las de su nuevo puesto de trabajo, hasta que provisto nuevamente de su documentación al efecto, y en el supuesto de que continuara en la empresa pudiera reintegrarse a su anterior puesto.

Artículo 38. Contratos de trabajo

Los contratos de trabajo del personal afecto a este Convenio Colectivo deberán ser visados por el Comité de Empresa dentro de los 15 días primeros a partir de su confección.

Artículo 39. Formación

Comité de Empresa y Empresa se comprometen a estudiar y definir un Plan de Formación. Para ello se establece el periodo de un año a contar desde la fecha de firma del presente Convenio.

Hasta ese momento, seguirá en vigor el contenido de este Artículo 39 tal como estaba redactado en el Convenio anterior, y que en transcripción, establece lo siguiente:

- La Empresa y el Comité de Empresa promoverán la formación continuada de los trabajadores de la Empresa. Ésta y el Comité realizarán un estudio de las necesidades formativas para realizar la programación de los cursos necesarios.
- Los cursos de formación se realizarán por parte de la Empresa.
- La Empresa y el Comité estudiarán en cada caso el horario para la realización de los mismos.

Artículo 40. Promoción

El presente Artículo se regirá por el "Sistema de Promocions" aprobado el 27 de noviembre de 2014 por Comité de Empresa y Empresa. Dicho documento se anexa en la Disposición adicional primera.

Artículo 41. Reconocimiento médico

Todo el personal afecto al presente Convenio Colectivo será sometido a una revisión médica anual que se efectuará en horas de trabajo.

Artículo 42. Comité de Seguridad y Salud

Se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, aprobada en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre y publicada en el BOE el día 10 de noviembre, y en la futura normativa que la desarrolle.

Artículo 43. Garantías sindicales

Los derechos y garantías sindicales serán de carácter general los establecidos en la LOLS y en el Estatuto de los Trabajadores.

a) También, los miembros del Comité de Empresa tendrán la reserva de las 25 horas mensuales retribuidas correspondientes según la legislación vigente, previa justificación y con sujeción a las condiciones y requisitos establecidos en la legislación vigente.

b) Se creará una bolsa trimestral (que coincidirá con los 4 trimestres naturales) e individual de horas sindicales, no computando a este efecto los días en que el trabajador se encuentre en situación de vacaciones, bajas tanto de IT como de accidente, excedencias y/o licencias. Cuando los miembros del Comité de Empresa sean convocados por la empresa, la duración de dichas reuniones irá a cargo de la empresa, añadiéndose al crédito sindical de los delegados convocados fuera de su jornada laboral, del

mismo modo se dará un tiempo prudencial a los delegados convocados en su jornada laboral para que puedan asistir a las reuniones en un mínimo de condiciones.

c) Los miembros del Comité de Empresa se obligan, dado el carácter público de la Empresa y por tanto conllevar la dificultad de modificar el servicio, a comunicar a la Empresa con 48 horas de antelación la utilización de las horas sindicales por parte de sus miembros. En caso de citaciones urgentes o imprevistas, el plazo de comunicación de 48 horas podrá ser reducido. El carácter de citación urgente será justificado con certificado original emitido por el Secretario General Provincial del sindicato al que pertenece el miembro o miembros del Comité o por el Presidente del Comité de Empresa, dependiendo del órgano convocante.

d) La Empresa pondrá a disposición del Comité un local para que éste pueda celebrar sus reuniones.

e) Existirá un tablón de anuncios en el que no podrá colocarse impreso o comunicado de cualquier clase que no esté debidamente firmado por el responsable de su contenido.

f) En el caso de que la empresa tuviera conocimiento de la existencia de hechos sancionables como falta grave o falta muy grave, comunicará pliego de cargos al trabajador afectado y al Comité de empresa para que, en su caso y si así lo desean, en el plazo de tres días contados a partir del siguiente de la citada comunicación, presenten las alegaciones que estimen oportunas.

g) Empresa y Comité acuerdan que las asambleas de trabajadores se realizarán en horario de turno de tarde y por tanto la Empresa acepta la asistencia a las mismas por parte de los trabajadores del citado turno siempre y cuando recuperen el tiempo perdido en la forma requerida previamente por la Empresa y este tiempo no supere las dos horas.

Artículo 44. Puesto de trabajo mayores de 55 años

La Empresa estudiará con el Comité de Empresa la necesidad de atribuir puestos de trabajo adecuados con la edad superior a los 55 años, siempre que su estado de salud así lo aconseje y las necesidades del servicio lo permitan.

Artículo 45. Jubilaciones

Hasta el 1 de enero de 2013, fecha en que el RD 1194/1985 de 17 de julio queda derogado por la Ley 27/11, y de conformidad con dicho RD, podrá solicitarse la jubilación anticipada a los 64 años, obligándose la Empresa a sustituir al trabajador que se jubile por otro trabajador mediante un contrato en la forma y condiciones establecidas en dicho el Real Decreto. Desde el 1 de enero de 2013 se actuará según lo dispuesto en la citada Ley 27/11.

De común acuerdo entre Empresa y trabajador, aquellos que tengan 60 años o más y que cumplen con los requisitos establecidos en Ley, podrán optar por la jubilación parcial. El período de trabajo anual será decidido de común acuerdo entre Empresa y trabajador y según lo estipulado en la mencionada Ley. El jubilado parcial será sustituido por un trabajador temporal de la plantilla o por una persona inscrita en el paro, a decisión empresarial.

En cualquier caso se estará en lo dispuesto por Ley.

Artículo 46. Conciliación vida laboral y familiar

Para todo el personal de la Empresa y en aras de conciliar la vida laboral y familiar se estará a lo establecido en la Ley 39/1999 de conciliación de la vida laboral y familiar, así como sus sucesivas modificaciones y normas de posterior aplicación que mejoren las condiciones de los trabajadores.

Artículo 47. No discriminación

Atendiendo al carácter público del servicio prestado por la Empresa, y por lo tanto, al servicio social, la Empresa pondrá un énfasis especial en perseguir y sancionar todas las actitudes o los hechos que supongan discriminación de cualquier tipo en relación a sus trabajadores, sea cual fuese el tipo y origen de la discriminación.

Artículo 48. Premio de antigüedad

Los trabajadores que cumplan 25 años consecutivos de alta en la empresa, podrán disponer de un día festivo y que obligatoriamente se deberá disfrutar el mismo día en que se cumpla tal circunstancia o el siguiente laborable si aquél coincidiera con un festivo/vacaciones o IT.

A efectos de retribución dicho día tendrá la consideración de día de vacaciones.

Artículo 49. Definición de Categorías

Se ha redactado y aprobado el documento "Definición de Categorías" donde se definen las principales funciones de las Categorías siguientes:

- Operario máquina
- Peón recogida
- Conductor recogida
- Peón limpieza
- Conductor limpieza

Dicho documento se anexa en las Disposiciones Adicionales como Anexo 5.

DISPOSICIONES ADICIONALES**Disposición adicional primera. Anexos**

Los anexos que se unen al presente Convenio forman parte del mismo y tienen fuerza de obligar.

Son los siguientes:

- a) Anexo 1: Tablas.
- b) Anexo 2: Trabajadores con condiciones "ad personam" (art. 8).
- c) Anexo 3: Calendarios de trabajo
- d) Anexo 4: Sistema de Promociones
- e) Anexo 5: Definición de Categorías

Disposición adicional segunda. Incrementos salariales

El incremento salarial para los cuatro años de vigencia de este Convenio, aplicable sobre los conceptos económicos contenidos en las tablas salariales del Anexo 1 del presente Convenio, será el siguiente:

a) Para el año 2016, y con efectos de 01 de enero de 2016, se acuerda un incremento del 1%. Por tanto, se aplicarán las tablas salariales que se recogen en el Anexo 1- con el título "Tablas salariales definitivas 2016", que son las "Tablas salariales definitivas 2015" incrementadas en un 1% los conceptos revisables, entendiendo por éstos los que aparecen en las tablas salariales.

b). Para el año 2017 y con efectos de 1 de Enero de 2017, se acuerda una revisión salarial de las "Tablas Salariales definitivas 2016", incrementadas en un porcentaje (para los conceptos revisables), según los distintos posibles valores del IPC real en el citado año 2016:

- Si el mencionado IPC real 2016 fuera -2% o por debajo de esa cifra (por ejemplo -2'5%, -3%, -4%, etc.), la revisión salarial se hará de acuerdo al 0%.

Ejemplo:

Si el IPC real 2016 fuera de -2'1%, de -3%, de -4%, etc., el porcentaje de revisión salarial sería el 0% y por lo tanto, continuaría rigiendo la tabla salarial definitiva del año 2016.

- Si el mencionado IPC real 2016 fuera de entre -2% y -0'5%, la revisión salarial se llevará a cabo aplicando la siguiente fórmula: $\text{revisión salarial} = \text{IPC real 2016} + 2\%$.

Ejemplo:

Si el IPC real 2016 fuera del -1'5%, el porcentaje de revisión salarial sería: $-1'5\% + 2\% = 0'5\%$

- Si el IPC real 2016 fuese de -0'5% o por encima, es decir, -0'4%, -0'3%, 1%, 1'5%, 2%, etc., el porcentaje de revisión salarial sería del 1'5%.

Ejemplos:

Si el IPC real de 2016 fuera un -0'3%, el porcentaje de revisión sería del 1'5%.

Si el IPC real de 2016 fuera 0%, el porcentaje de revisión sería del 1'5%.

Si el IPC real de 2016 fuera de 1%, el porcentaje de revisión sería del 1'5%.

En todo caso, las tablas resultantes pasarán a denominarse "Tablas salariales definitivas 2017"

c) Para el año 2018 y 2019 se deberán negociar entre Comité y Empresa las tablas salariales. Dicha negociación se realizará durante el cuarto trimestre de 2017.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Pese que en el presente Convenio Colectivo no existen Disposiciones Transitorias, adjuntamos, a modo informativo, las que sí figuraban en el anterior Convenio 2012 - 2015:

Disposición transitoria primera. Plus de especialización durante el año 2007

El Plus de especialización previsto en el artículo 17 del "Convenio Colectivo de Serveis d'Escombraries i Neteja, S.A. (SEINSA) del año 2006" (DOGC nº 4634 de 16 de mayo de 2006) seguirá aplicándose, en los términos de dicho artículo 17, únicamente durante el año 2007. A partir del 01 de enero de 2008 y con efectos de esta misma fecha, dicho plus quedará derogado.

Disposición transitoria segunda. Jornada de trabajo durante el año 2007

Únicamente durante al año 2007 seguirán aplicándose los artículos 28 (jornada semanal) y 29 (jornada anual) del "Convenio Colectivo de Serveis d'Escombraries i Neteja, S.A. (SEINSA) del año 2006" (DOGC nº 4634 de 16 de mayo de 2006). A partir del 01 de enero de 2008 y con efectos de esta misma fecha, dichos preceptos quedarán derogados y regirán los artículos del presente Convenio relativos a la jornada de trabajo.

Lo dispuesto en el párrafo anterior, se entiende sin perjuicio de las posibles regularizaciones que corresponda realizar conforme al referido artículo 29 (jornada anual).

DISPOSICIONES DEROGATORIAS

Disposición derogatoria única.

El presente Convenio Colectivo sustituye y deroga íntegramente el "Convenio Colectivo de ILNET UTE 2012 - 2015" (Codi de Conveni núm. 25001162012007).

ANEXOS

Anexo 1. Tablas salariales definitivas 2016

CATEGORIA	SALARI BASE	PLUS CONVENI	PLUS TRANSPORT	PLUS NOCTURN	PLUS PENOS	PLUS TOXIC	PLUS RECONVERSIÓ	H. EXTRES NORMALS	H. EXTRES FESTIVES
ENCARREGAT GENERAL	40,74	45,62	2,51	0,00	4,07	0,00	11,75	13,24	17,02
CAPATAS NIT DOM.	37,14	36,00	2,51	9,29	3,71	0,00	28,07	12,14	15,51
CAPATAS DE DIA	37,14	41,64	2,51	0,00	3,71	0,00	10,82	12,14	15,51
CONDUCTOR NETEJA DIA	37,14	23,07	2,51	0,00	3,71	0,00	7,83	11,88	15,25
CONDUCTOR NETEJA NIT	37,14	22,19	2,51	9,29	3,71	0,00	9,63	13,50	17,49
CONDUCTOR REC. DIA	37,14	22,30	2,51	0,00	3,71	0,00	7,66	11,88	15,25
CONDUCTOR REC. NIT DOM.	37,14	16,68	2,51	9,29	3,71	0,00	22,34	13,50	17,49
CONDUCTOR MAQ. ABOCADOR	37,14	22,30	2,51	0,00	3,71	7,43	9,26	11,88	15,25
OFICIAL 1a MECANIC	37,14	28,59	2,51	0,00	3,71	0,00	8,03	11,88	15,25
OFICIAL 3a MECANIC	34,70	21,50	2,51	0,00	3,47	0,00	6,45	11,15	14,24
PEO NETEJA DIA	32,12	18,70	2,51	0,00	3,21	0,00	5,80	10,11	13,00
PEO NETEJA NIT	32,12	17,85	2,51	8,03	3,21	0,00	7,34	11,49	14,84
PEO RECOLLIDA DIA	32,12	22,76	2,51	0,00	3,21	0,00	6,67	10,11	13,00
PEO RECOLLIDA NIT DOM.	32,12	17,16	2,51	8,03	3,21	0,00	20,59	11,49	14,84
VIGILANT	32,12	18,03	2,51	0,00	0,00	0,00	4,97	9,27	11,88
OPERARI MAQUINA	34,70	18,25	2,51	0,00	3,47	0,00	6,74	11,15	14,24

VACANCES	
ENCARREGAT GENERAL	1954,26
CAPATAS NIT DOM.	2.019,64
CAPATAS DE DIA	1.811,01
CONDUCTOR NETEJA DIA	1.699,83
CONDUCTOR NETEJA NIT	1.909,50
CONDUCTOR REC. DIA	1.680,59
CONDUCTOR REC. NIT DOM.	1.890,39
CONDUCTOR MAQ. ABOCADOR	1.866,18
OFICIAL 1a MECANIC	1.940,30
OFICIAL 3a MECANIC	1.671,51
PEO NETEJA DIA	1.526,46
PEO NETEJA NIT	1.705,37
PEO RECOLLIDA DIA	1.509,31
PEO RECOLLIDA NIT DOM.	1.688,22
VIGILANT	1.429,05
OPERARI MAQUINA	1.618,25 ^{b)}

COMPLEMENT AD PERSONAM	DIA/T	VACAN.
CAPATAS	7,48	301,15
CONDUCTOR	7,48	252,31
PEO	7,48	252,65
OFICIAL 1a MECANIC	18,54	0,00

COMPLEMENT AD PERSONAM	6,05
Cambio peon recogida noche a peon limpieza noche según acuerdo fecha 27-01-11	

COMPLEMENT AD PERSONAM	8,55
Cambio peon recogida noche a peon limpieza dia según acuerdo de fecha 27-01-11	

PREMIO ANUAL ASISTENCIA (según Art. 26)	202,00
---	--------

CATEGORIA	SALARI BASE	PLUS CONVENI	P. EXTRA SALARIAL	TOTAL MENSUAL	PAGA ESTIU	PAGA NADAL	PAGA BENEFICIS	TOTAL ANUAL	HOES 1a	EXTRES 3a
CAP DE SERVEIS	1.372,92	411,88	71,94	1.856,74	1.784,80	1.784,80	1.784,80	27.635,22	13,73	17,17
CAP ADMINISTRATIU DE 1ª	1.372,92	411,88	71,94	1.856,74	1.784,80	1.784,80	1.784,80	27.635,22	13,73	17,17
TECNIC DE PREVENCIÓ	1.304,27	411,88	71,94	1.788,08	1.716,15	1.716,15	1.716,15	26.605,41	13,04	16,47
CAP ADMINISTRATIU DE 2ª	1.235,63	343,23	71,94	1.650,80	1.578,86	1.578,86	1.578,86	24.546,15	13,73	17,17
TÈCNIC DE PRODUCCIÓ	1.166,99	343,23	71,94	1.582,16	1.510,22	1.510,22	1.510,22	23.516,53	13,04	16,47
OFICIAL 1ª ADMINISTRACIÓ	1.166,99	343,23	71,94	1.582,16	1.510,22	1.510,22	1.510,22	23.516,53	13,04	16,47
OFICIAL 2ª ADMINISTRACIÓ	1.098,33	333,39	71,94	1.503,66	1.431,72	1.431,72	1.431,72	22.339,05	12,35	15,10
AUX. DE PRODUCCIÓ 1ª	1.070,88	333,39	71,94	1.476,20	1.404,27	1.404,27	1.404,27	21.927,24	12,35	15,10
AUX. 1ª ADMINISTRACIÓ	1.065,38	333,39	71,94	1.470,70	1.398,77	1.398,77	1.398,77	21.844,76	11,63	14,46
AUX. DE PRODUCCIÓ 2ª	933,58	274,58	71,94	1.280,10	1.208,16	1.208,16	1.208,16	18.985,64	12,35	15,10
AUX. 2ª ADMINISTRACIÓ	795,25	232,47	71,94	1.099,65	1.027,71	1.027,71	1.027,71	16.278,93	9,31	11,58
TELEFONISTA	742,23	143,64	71,94	957,80	885,87	885,87	885,87	14.151,26	8,37	10,43

Anexo 2. Trabajadores con condiciones "ad personam"

Los trabajadores que vienen percibiendo el denominado "Plus ad personam" lo seguirán recibiendo en los términos actuales y conforme a las cuantías que constan en el Anexo 1.

Anexo 3. Ejemplos de calendarios de trabajo

A modo de ejemplo se muestran los siguientes calendarios de trabajo:

Limpieza día (T=jornada trabajo)

	lu	mar	mie	jue	vie	sab	dom
semana 1		T	T	T	T	T	
semana 2	T		T	T	T	T	
semana 3	T	T		T	T	T	
semana 4	T	T	T		T	T	
semana 5	T	T	T	T		T	
semana 6	T	T	T	T	T		

Limpieza noche (T=jornada trabajo)

	lu	mar	mie	jue	vie	sab	dom
semana 1		T	T	T	T		T
semana 2	T		T	T	T	T	
semana 3	T	T		T	T		T
semana 4	T	T	T		T	T	
semana 5	T	T	T	T			T
semana 6	T	T	T	T	T		

Recogida noche (jornadas trabajo)

EJEMPLO 1	SEMANA 1	SEMANA 2	SEMANA 3	SEMANA 4	SEMANA 5	SEMANA 6	SEMANA 7
	lu ma mi ju vi sa do	lu ma mi ju vi sa do	lu ma mi ju vi sa do	lu ma mi ju vi sa do	lu ma mi ju vi sa do	lu ma mi ju vi sa do	lu ma mi ju vi sa do
EQUIPO n	T T T T T	T T T T T	T T T T T	T T T T T	T T T T T	T T T T T	T T T T T
EJEMPLO 2	SEMANA 1	SEMANA 2	SEMANA 3	SEMANA 4	SEMANA 5	SEMANA 6	SEMANA 7
	lu ma mi ju vi sa do	lu ma mi ju vi sa do	lu ma mi ju vi sa do	lu ma mi ju vi sa do	lu ma mi ju vi sa do	lu ma mi ju vi sa do	lu ma mi ju vi sa do
EQUIPO n	T T T T T	T T T T T	T T T T T	T T T T T	T T T T T	T T T T T	T T T T T
EJEMPLO 3	SEMANA 1	SEMANA 2	SEMANA 3	SEMANA 4	SEMANA 5	SEMANA 6	SEMANA 7
	lu ma mi ju vi sa do	lu ma mi ju vi sa do	lu ma mi ju vi sa do	lu ma mi ju vi sa do	lu ma mi ju vi sa do	lu ma mi ju vi sa do	lu ma mi ju vi sa do
EQUIPO n	T T T T T	T T T T T	T T T T T	T T T T T	T T T T T	T T T T T	T T T T T
T	-> Jornada Trabajo						

Anexo 4. Sistema de promociones

En noviembre de 2014 se aprueba, de acuerdo a lo indicado en el Convenio en vigor, el siguiente Reglamento para el Sistema de Promociones:

Introducción

Tal como refleja el artículo 40 del Convenio Colectivo de llnet UTE 2012-2015, se acuerda que la Representación de los Trabajadores y la empresa aprobarán, en el plazo de un año desde la firma del Convenio, un "Sistema de Promociones" para regular estas situaciones dentro de la empresa.

El Convenio fue firmado por ambas partes el 4 de octubre de 2012.

El presente Sistema de Promociones, una vez en vigor, sustituirá íntegramente al Artículo 40 del Convenio Colectivo de llnet UTE 2012-2015.

El presente Sistema de Promociones entra en vigor a partir del día siguiente a su firma.

Artículo 1. Objeto

El presente Sistema de Promociones tiene por objetivo regular el mecanismo a seguir cuando la empresa tenga la necesidad de cubrir plazas vacantes en categorías superiores de algún trabajador de plantilla. Fruto de esto se puede dar que el movimiento de personal para cubrir la vacante ofertada en concurso, genere a la vez una nueva vacante, para cubrirla se abrirá un nuevo concurso una vez definido el resultado del primero.

Previamente a convocar el concurso se ofertará la vacante a trabajadores de la misma categoría pero de otros turnos. Es decir, si se necesita un conductor limpia mañana, antes de convocar la plaza se preguntará a los conductores por la tarde y por la noche si están interesados en cubrirla.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

El presente Sistema de Promociones será válido para acceder a las categorías de:

Peón

Operario máquina

Conductor limpia

Conductor recogida

El resto de categorías existentes quedan fuera de este sistema de promociones.

Artículo 3. Consideración de las categorías

A efectos del presente sistema de promociones, el orden de las categorías de menor a mayor, es el siguiente:

- Peón
- Operario máquina
- Conductor limpia
- Conductor recogida

Se entiende como promoción el paso de una categoría a la otra.

Artículo 4. Publicación del concurso

La empresa comunicará por escrito al comité de empresa la categoría a cubrir, el número de plazas vacantes y el turno de estas. En el plazo de 4 días la empresa colgará, en los tablones de anuncios de las diferentes instalaciones, la comunicación oficial de la convocatoria, donde constará:

- Fecha de publicación (día que se cuelga en el tablón)
- Categoría a cubrir
- Número de plazas por categoría
- Turno de cada categoría
- Sistema de reclutamiento de los candidatos
- Fecha tope para presentar las candidaturas
- Documentación a aportar junto con la candidatura
- Otra información, si se requiera

Artículo 5. Preferencia

Tal como dispone el Artículo 36 del Convenio Colectivo de llnet UTE 2012-2015, el personal afecto al referenciado convenio tendrá preferencia para ocupar las plazas de categoría superior que se pongan en concurso, siempre y cuando acrediten tener los conocimientos, titulaciones, carnés y práctica necesarios.

Artículo 6. Requisitos de participación

Podrán optar en las plazas convocadas aquellos trabajadores que en el momento de la publicación de la plaza estén de alta en llnet con un contrato indefinido y no contravengan el Artículo 10.G del presente Sistema de Promociones.

También tendrán que cumplir las características intrínsecas que la categoría vacante requiera.

Artículo 7. Presentación de las candidaturas

La fecha tope de presentación de las candidaturas figurará en la comunicación que se colgará en los tablones de anuncios de los diferentes centros de trabajo. Se darán, como mínimo, 2 semanas para presentar las candidaturas. Se preparará una ficha para que los candidatos la rellenen y presenten en las oficinas de llnet de lunes a viernes de 8:30 a 14:30. Junto con esta se tendrá que entregar la documentación que se indique en la comunicación del concurso.

Las solicitudes tendrán que ser selladas por la empresa con la fecha de entrega.

Quedará fuera del concurso aquella candidatura que no aporte la documentación solicitada.

Bajo ningún concepto se admitirán candidaturas después de la fecha tope.

Artículo 8. Documentación a presentar por parte de los candidatos

Todo trabajador que se presente al concurso, estará obligado a aportar aquellos documentos, justificantes y datos en general que la empresa le pueda requerir para acreditar sus méritos o capacidades y lo hará en el tiempo que la empresa indique, pasado este se considerará no presentada la documentación. Se le podrá requerir original de esta documentación.

En caso de que el solicitante no presente cualquier de los documentos solicitados o en su caso no estén vigentes, se entenderá que no está en disposición de estos, y por lo tanto quedará excluido del concurso.

La falsedad de cualquier de los documentos presentados implicará directamente la descualificación del concurso y la inhabilitación para participar en ninguna otra. Aparte, se podrá iniciar un expediente disciplinario por parte de la empresa y el que establezca la legislación vigente.

Artículo 9. Sistema de puntuación

De todos los candidatos admitidos se procederá a evaluar los siguientes méritos o capacidades según el que se describe en el Artículo 9 del presente Sistema de Promociones:

- Antigüedad ejerciendo en la categoría previa a la vacante
- Experiencia en el lugar concreto a cubrir
- Formación y perfeccionamiento
- Nivel de absentismo
- Criterio de la empresa
- Faltas disciplinarias
- Antigüedad empresa

Cada uno de los méritos o capacidades, excepto el último, se valorará de 0 a 10 en función del que se describe en el Artículo 9. Esta nota tendrá un peso en la nota final en función de su relevancia. La nota final será el resultado de sumar los productos de la nota de cada mérito por su peso. Es decir:

$$NotaFinal = \sum_{i=1}^{i=n} (mèrit_i \times pes_i)$$

El trabajador que obtenga la máxima puntuación será el que provisionalmente ejercerá en la categoría, a expensas de consolidar el resultado después del periodo de prueba. En caso de no superar este, se elegirá el siguiente trabajador en la clasificación del concurso, que también se someterá al mismo periodo de prueba y en iguales condiciones.

En caso de empate en la nota final se tendrá en cuenta la mejor nota en los siguientes aspectos, hasta que se deshaga el empate:

- experiencia del lugar a cubrir
- antigüedad en la categoría previa a la vacante

Si persiste el empate se hará un sorteo a cara o cruz donde el secretario del comité de empresa tirará una moneda al aire y la dejará caer en el suelo.

Artículo 10. Méritos y capacidades a valorar

Seguidamente se definen y se describen los criterios de puntuación de los méritos y capacidades que se valorarán para escoger el mejor candidato.

10.A. Antigüedad en la categoría previa a la vacante

Es el tiempo, en meses, que hace que el trabajador está en posesión de la categoría anterior a la vacante (o en la propia categoría vacante si se encuentra en otro turno) hasta la fecha de publicación del concurso en el tablón de anuncios. Por ejemplo, si la vacante es para conductor recogida, sería el tiempo que hace que el candidato tiene la categoría de conductor, contados a partir de la fecha de aprobación del Reglamento.

ANTIGÜEDAD (MESES)	PUNTOS
< de 12	1
$12 \leq x < 24$	2
$24 \leq x < 36$	4
$36 \leq x < 48$	6
$48 \leq x < 60$	8
$\geq$ de 60	10

El peso del Antigüedad en la categoría previa a la vacante en la nota final es de un 15%.

10.B. Experiencia en el lugar a cubrir

Tiempo, en meses, que el trabajador ha sido ejerciendo sus tareas en el mismo lugar a cubrir durante los 5 años anteriores a la publicación de la oferta y a partir de la aprobación del presente Reglamento. Se considerarán aquellos meses en que en un 70% de las jornadas se ha trabajado en el lugar a cubrir. La forma en que se puntuará esta variable es la siguiente:

ANTIGÜEDAD (MESES)	PUNTOS
< de 12	1
$12 \leq x < 24$	2
$24 \leq x < 36$	4
$36 \leq x < 48$	6
$48 \leq x < 60$	8
$\geq$ de 60	10

--	--

El peso de esta variable en la nota final es de un 30%.

10.C. Formación y perfeccionamiento

Este mérito pretende valorar la asistencia a los cursos de formación organizados por la empresa. No computarán aquellos cursos opcionales con un público objetivo muy particularizado, por ejemplo un curso de "catalán básico para inmigrantes". Estos, en todo caso, serán tenidos en cuenta dentro de la valoración de la empresa. Se empezará a contar a partir de la fecha de firma del presente Reglamento y se valorarán los últimos 5 años antes de la publicación de la vacante.

La puntuación se basará en la siguiente tabla:

NIVEL ASISTENCIA A LOS CURSOS CONVOCADOS (X)	PUNTOS
$x < 50\%$	0
$50\% \leq x < 60\%$	1
$60\% \leq x < 75\%$	2
$75\% \leq x < 100\%$	7
100%	10
$> 100\%$	15

Se procurará abrir la formación a todo el personal (con las limitaciones propias de número de participantes y jornadas), de forma que aunque la formación no afecte directamente a su puesto de trabajo, se pueda asistir de forma voluntaria. Los trabajadores que no puedan asistir voluntariamente a la formación por carencia de plazas, tendrán prioridad en el siguiente curso que se quieran presentar voluntariamente. Lógicamente esta formación también será puntuable a efectos de promoción.

El peso de la formación y el perfeccionamiento en la nota final es de un 10%

10.D. Nivel de absentismo

En este apartado se valora el índice de absentismo del trabajador en los 2 años anteriores a la fecha de publicación de la convocatoria. Se sumarán el total de días que el trabajador ha faltado al trabajo en este tiempo por los motivos siguientes:

- Bajas por IT
- Bajas por accidente
- Permisos sin sueldo
- Faltas injustificadas
- Sanciones

La puntuación, por un periodo de 2 años, se registrará según el que indica la siguiente tabla:

			processos d'absentisme				
dies absentisme			0	1 a 2	3 a 4	5 a 6	> 6
0			10				
1	a	15		9	5	2,5	0
16	a	30		8,5	4	2	0
31	a	45		8	3	1,5	0
46	a	60		7,5	2	1	0
61	a	75		7	1	0	0
76	a	90		6,5	0	0	0
		>91		6	0	0	0

Para un periodo de tiempo inferior, se contará la parte proporcional de días faltados, redondeando hacia abajo.

El peso en la nota final para la variable Absentismo es del 10%.

10.E. Valoración de la empresa

A criterio de la empresa se puede dar una puntuación al trabajador en función de su comportamiento, responsabilidad y nivel de compromiso. La puntuación irá de 0 a 10 puntos.

El peso en la nota final para esta variable es del 10%.

10.F. Antigüedad

En este punto se puntuará positivamente la antigüedad en la empresa de los candidatos hasta la fecha de publicación de la oferta, según la siguiente tabla:

ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA (AÑOS)	PUNTUACIÓN
< 2	0
$2 \leq x < 4$	1
$4 \leq x < 6$	2
$6 \leq x < 11$	3
$11 \leq x < 16$	4
$16 \leq x < 21$	5
$21 \leq x < 26$	6
$26 \leq x < 31$	7
$31 \leq x < 36$	8
$36 \leq x < 41$	9
> 41	10

El peso en la nota final para esta variable es del 25%.

10.G. Faltas disciplinarias

Las faltas disciplinarias que el trabajador haya podido tener en los últimos 4 años antes de la publicación del concurso, restarán de la nota final en las siguientes cantidades:

TIPO DE FALTAS EN 4 AÑOS			
LEVES	GRAVES	MUY GRAVES	PUNTOS
2	0	0	-1
0	1	0	-2
1	1	0	-3
3	0	0	-4
2	1	0	-5
4	0	0	-6
3	1	0	-7
0	2	0	-8
0	0	1	-9

	>2		Exclusión
		>1	Exclusión
> 4 faltes en cualquier grado supondrá la exclusión del concurso			

Para periodos de tiempos inferiores se aplicará proporcionalidad de las faltas redondeando hacia arriba.

En los casos indicados se excluirá el candidato del concurso.

Artículo 11. Resolución del concurso

Desde la fecha tope de presentación de las candidaturas hasta la fecha en que se resuelva el concurso no pasarán más de 30 días.

El concurso se podría declarar desierto si por alguna de las causas reflejadas en los diferentes artículos, este quedara sin candidatos. En este caso la empresa cubrirá la vacante como considere oportuno.

Artículo 12. Comunicación al /al comité de empresa

La empresa comunicará al comité de empresa por escrito la persona adjudicataria de la plaza y que por lo tanto iniciará el periodo de prueba. También entregará los resultados desglosados del concurso.

Artículo 13. Comunicación al ganador

En el plazo no superior a 5 días después de la comunicación del resultado del concurso al comité de empresa, también se le comunicará, por escrito, al trabajador ganador. En esta comunicación constará la fecha de inicio del periodo de prueba.

Se colgarán los resultados y se dará un periodo de 10 días para atender posibles alegaciones de los candidatos. Pasados estos el ganador podrá empezar el periodo de prueba.

Junto con la comunicación, el trabajador firmará un documento conforme acepta cambiar de turno, equipo y otras condiciones que se puedan dar, con fecha de inicio del periodo de prueba.

Artículo 14. Renuncia a la plaza

Si el ganador renuncia a ocupar la plaza, se recurrirá al segundo clasificado, y así sucesivamente.

Aquellos trabajadores que hayan renunciado a la vacante pasarán directamente a ocupar la última posición en la clasificación de candidatos en una futura nueva promoción.

Artículo 15. Período de prueba

Antes de adjudicar definitivamente la nueva categoría al trabajador seleccionado, se establece un período de prueba de 6 meses ininterrumpidos.

El período de prueba empezará a contar el día después de la comunicación oficial al candidato ganador.

El período de prueba incluye la superación de los cursos necesarios para ocupar el nuevo puesto de trabajo. Esta formación se podrá realizar en horario laboral sin reingreso de las horas por parte de la empresa.

Si durante este tiempo el trabajador resultara no apto para ejercer sus nuevas funciones, se le comunicará por escrito y se sustituirá por el segundo clasificado en el sistema de puntuaciones del concurso. El trabajador volverá a su puesto de trabajo anterior al concurso.

Durante el tiempo en que el trabajador está en periodo de prueba, este, si se tercia, cobrará las diferencias salariales correspondientes.

Anexo 5. Definición de categorías

Complementando a lo definido en el Convenio General del Sector en su capítulo V, se describen a continuación las características, requisitos, responsabilidades, funciones y tareas de las categorías siguientes:

- Operario de máquina
- Peón de recogida
- Conductor de recogida
- Peón de limpieza
- Conductor de limpieza

Operario de máquina

Todo aquel trabajador que en posesión del carné de conducir clase B y los conocimientos necesarios, para la realización de las tareas encomendadas en sus funciones dentro de la empresa deba conducir de forma ineludible y durante toda la jornada, un vehículo que requiera dicho carné.

Deberá conocer el funcionamiento de todas aquellas máquinas y/o vehículos propios de la categoría y ser capaz de desarrollar las funciones que con ellas se realicen.

Entre estos conocimientos se incluyen los de mantenimiento tanto del vehículo como de la maquinaria del cual esté dotado éste.

Deberá rellenar el correspondiente parte de servicio, anotando los datos solicitados en él e informando detalladamente de cualquier incidencia en el servicio o vehículo/máquina.

Peón de recogida

Su función principal es la de recogida de los contenedores de RSU y/o FORM. También se responsabilizará de tareas paralelas a esta operación, como recogida de los restos de fuera del contenedor.

Estos trabajadores se rigen por el calendario de trabajo descrito en el Art. 28 b) del Convenio Colectivo (y con ejemplo en el Anexo 3), y que dice que realizará sus jornadas ordinarias de trabajo según correturno organizado en ciclos de 7 semanas con un total de 30 días de trabajo por ciclo. Excepcionalmente podría existir algún calendario distinto de éste, en turno de día, en cuyo caso se acordará entre los trabajadores implicados y la empresa. El resto de requisitos de la categoría serán los mismos.

Por el tipo de servicios que tiene encomendado, dichos trabajadores estarán obligados a la finalización de la tarea encomendada, aunque deba sobrepasar su teórica jornada laboral.

Conductor de recogida

Trabajador en posesión del carné de conducir C y de otra documentación que legalmente se exija para conducir vehículos incluidos en esta tipología de carné. Sus tareas son las relacionadas con la recogida de los residuos de RSU y/o FORM.

Estos trabajadores se rigen por el calendario de trabajo descrito en el Art. 28 b) del Convenio Colectivo (y con ejemplo en el Anexo 3), y que dice que realizará sus jornadas ordinarias de trabajo según correturno organizado en ciclos de 7 semanas con un total de 30 días de trabajo por ciclo. Excepcionalmente podría existir algún calendario distinto de éste, en turno de día, en cuyo caso se acordará entre los trabajadores implicados y la empresa. El resto de requisitos de la categoría serán los mismos.

Por el tipo de servicios que tiene encomendado, dichos trabajadores estarán obligados a la finalización de la tarea encomendada, aunque deba sobrepasar su teórica jornada laboral.

Deberá conocer el funcionamiento tanto del chasis como del carrozado del vehículo propios de la categoría y ser capaz de desarrollar las funciones que con ellos se realicen.

Entre estos conocimientos se incluyen los de mantenimiento tanto del vehículo como de la maquinaria o carrozado del cual esté dotado éste.

Deberá rellenar el correspondiente parte de servicio, anotando los datos solicitados en él e informando detalladamente de cualquier incidencia en el servicio o vehículo/máquina.

Conductor de limpieza

Trabajador en posesión del carné de conducir C y de otra documentación que legalmente se exija para conducir vehículos incluidos en esta tipología de carné. Su tarea principal será cualquiera de las propias del servicio de limpieza viaria. Se responsabilizará también de tareas paralelas a la operación principal.

Deberá conocer el funcionamiento tanto del chasis como del carrozado del vehículo propios de la categoría y ser capaz de desarrollar las funciones que con ellos se realicen.

Entre estos conocimientos se incluyen los de mantenimiento tanto del vehículo como de la maquinaria o carrozado del cual esté dotado éste.

Deberá rellenar el correspondiente parte de servicio, anotando los datos solicitados en él e informando detalladamente de cualquier incidencia en el servicio o vehículo/máquina.

Estos trabajadores se rigen por aquello descrito en el Art. 28 a) del Convenio Colectivo (y con ejemplo en el Anexo 3), y que dice que realizará su jornada semanal en cinco días laborales, disfrutando de dos días de descanso a la semana siendo, con carácter general, uno de ellos domingo para los turnos de mañana y tarde y para el turno de noche sábado o domingo de forma alterna. Para el otro día de descanso se establece un correturnos de ciclos de seis semanas y cada semana se realizará, de forma correlativa, un día de descanso.

Peón limpieza

Todo aquel trabajador que deba realizar funciones propias de la limpieza viaria. Podrá usar vehículos ligeros para desplazarse y transportar material o residuos, en cuyo caso deberá rellenar el correspondiente parte de servicio, anotando los datos solicitados en él e informando detalladamente de cualquier incidencia en el servicio o vehículo, si lo hubiese usado.

Estos trabajadores se rigen por aquello descrito en el Art. 28 a) del Convenio Colectivo (y con ejemplo en el Anexo 3), y que dice que realizará su jornada semanal en cinco días laborales, disfrutando de dos días de descanso a la semana siendo, con carácter general, uno de ellos domingo para los turnos de mañana y tarde y para el turno de noche sábado o domingo de forma alterna. Para el otro día de descanso se establece un correturnos de ciclos de seis semanas y cada semana se realizará, de forma correlativa, un día de descanso.