

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo
Dirección Territorial de Valencia

Anuncio de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo sobre texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa Gestión Integral de Residuos Sólidos, S.A. (GIRSA), centro de trabajo de recogida de residuos sólidos urbanos de L'Alcúdia de Crespins. (Código: 46004772011995.)

ANUNCIO

Resolución de fecha 19 de julio de 2017, de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de trabajo de la empresa Gestión Integral de Residuos Sólidos, S.A. (GIRSA), centro de trabajo de recogida de residuos sólidos urbanos de L'Alcúdia de Crespins.

Vista la solicitud de inscripción del convenio colectivo señalado anteriormente, suscrito el 2 de mayo de 2017 por la comisión negociadora formada, de una parte, por la representación empresarial y, de la otra, por el delegado de personal, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los arts. 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y los arts. 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el art. 51.1.1ª del vigente Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y el artículo 22.5 del Decreto 157/2015, de 18 de septiembre, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, resuelve:

Primero: Ordenar su inscripción en este Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la representación de la comisión negociadora y depósito del texto del convenio.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Valencia, 19 de julio de 2017.—El director territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, Emiliano Cerdá Esteve.

**CONVENIO COLECTIVO DE LOS SERVICIOS DE RECOGIDA DE RSU
DE LA EMPRESA - GESTIÓN INTEGRAL DE RESIDUOS SÓLIDOS S.A. - G.I.R.S.A.
EN EL CENTRO DE L'ALCUDIA DE CRESPINS**

Valencia, a 3 de julio de 2017.

CAPÍTULO I. NORMAS GENERALES

CUESTIÓN PRELIMINAR.- FIRMANTES DEL CONVENIO

Son firmantes del presente Convenio, por la representación de los trabajadores el Delegado de Personal del centro de trabajo y por la representación de la empresa el Director-Gerente y la Dirección de RRHH

Artículo 1º.- ÁMBITO FUNCIONAL, PERSONAL Y TERRITORIAL.-

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo del personal operario que presta sus servicios en el centro de trabajo que la empresa GIRSA tiene establecido en L'Alcudia de Crespins y están adscritos a los distintos servicios de Recogida de RSU y recogida selectiva adjudicados a la empresa.

Artículo 2º.- VIGENCIA Y DURACIÓN.-

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a la fecha de su firma, independientemente de su publicación en el B.O.P. y dicha vigencia se extenderá hasta el 31 de Diciembre de 2018.

Artículo 3º.-DENUNCIA Y PRÓRROGA.-

El convenio finalizará al término de su periodo de duración y vigencia, considerándose automáticamente denunciado sin necesidad de comunicación formal a su término, manteniéndose el texto íntegro mientras se negocia uno nuevo.

Artículo 4º.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.-

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, forman un todo orgánico e indivisible y, a los efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente y en cómputo anual, por lo que no podrán ser consideradas parcialmente ni separadas de su contexto global.

Artículo 5º.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.-

Las retribuciones y demás condiciones laborales pactadas en el presente Convenio compensarán y absorberán en conjunto y en cómputo anual las existentes al momento de su entrada en vigor cualquiera que sea su origen o naturaleza. A tal efecto el personal relacionado en el Anexo percibirá la cantidad especificada en el mismo para cada uno de ellos en concepto de Complemento Personal Transitorio (CPT).

Los aumentos o mejoras que puedan establecerse en el futuro por acuerdos, contratos, Convenios Colectivos o por disposición legal de general o particular aplicación sólo afectarán a las aquí establecidas cuando consideradas en cómputo anual las superen, en caso contrario serán compensadas y absorbidas manteniéndose el presente convenio en sus propios términos tal y como se ha pactado.

Artículo 6º.- COMISIÓN PARITARIA.

Se crea una Comisión Paritaria, en representación de las partes negociadoras para las cuestiones que se deriven de la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo, a la cual se someterán las partes ineludiblemente en primera instancia. Esta Comisión estará compuesta por un representante de cada una de las partes negociadoras del Convenio, que podrán contar con la asistencia de asesores al efecto de asistirles en las reuniones. La Comisión se reunirá dentro del plazo de 7 días desde la solicitud de una de las partes, debiendo indicar la motivación de la misma. La resolución, en el caso de unanimidad de los integrantes de la Comisión, o la ausencia de la misma, para los supuestos de discrepancia o cualquier otro, diferente de la unanimidad, se emitirá o pondrá en conocimiento de los interesados dentro de los tres días siguientes al de la reunión.

Artículo 7º.- SUBROGACIÓN DEL PERSONAL.-

Se estará a lo dispuesto al respecto en la legislación vigente en cada momento, en el E.T. en su art. 44 y en el Convenio General del Sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y conservación de Alcantarillado en su Capítulo XI art. 49 y siguientes.

Artículo 8º.- LEGISLACIÓN SUPLETORIA.-

En lo no contemplado, previsto o regulado por el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio colectivo del Sector de Saneamiento público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado (código de convenio nº 99010035011996).

CAPÍTULO II. CONDICIONES ECONÓMICAS**Artículo 9º.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.-**

La retribución de cada trabajador estará compuesta por el salario base del Convenio y los complementos que a lo largo del presente convenio se indican para cada actividad y categoría. Dichas retribuciones se consideran globales y por todos los conceptos.

Para el año 2017, el incremento salarial será el IPC resultante a final de año más el 0,5%, que será de aplicación sobre las tablas salariales vigentes y en todos los conceptos salariales. Si la variación que experimentara el IPC a final de año fuera negativa o inferior al 1% no se producirá regularización salarial. En el caso de que fuera superior al 1%, se efectuará sobre las tablas salariales anexas, que ya recogen un 1,5% de incremento a cuenta, una regularización, de modo que se garantice que el incremento salarial de las tablas del Convenio sea el IPC más 0,5%

No obstante, se acuerda expresamente que, para el periodo comprendido desde el 1 de enero de 2017 y el 30 de abril de 2017, se abonará durante el mes de mayo 1,5% sobre las cantidades ya percibidas por conceptos ordinarios.

Para 2018 los salarios expresados en las tablas definitivas de 2017, se incrementarán, como mínimo, de acuerdo a la variación del IPC en el año. No obstante, durante el primer trimestre de 2018 se reunirá la Comisión paritaria del Convenio, al efecto de analizar los resultados de explotación del servicio y establecer un porcentaje de incremento a cuenta del incremento definitivo.

Artículo 10º.- SALARIO BASE.-

El salario base se devengará por meses vencidos, en la cuantía que para cada categoría profesional se especifica en la tabla salarial anexa.

Artículo 11º.- ANTIGÜEDAD.-

El complemento de antigüedad se abonará mensualmente a aquellos trabajadores que cumplan un trienio de antigüedad en GIRSA desde la firma del Convenio. La cantidad establecida en la tabla salarial se multiplicará por el número de trienios de antigüedad. El importe de cada trienio comenzará a devengarse el día uno del mes en que se produzca su vencimiento.

Aquellos trabajadores que a la fecha de firma del presente ya estaban percibiendo el concepto de antigüedad, consolidarán dicha cantidad fija como Complemento Personal de Antigüedad (CPA).

Artículo 12º.-PLUS CONVENIO.-

Retribuye el nivel de puesto de trabajo que desempeña el trabajador. El importe mensual se detalla en la tabla salarial anexa.

Artículo 13º.- COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO.-

Retribuye las condiciones actuales y particulares del puesto de trabajo que efectivamente se desempeña. Este Complemento es de índole funcional y su percepción depende, exclusivamente del ejercicio de la actividad en las condiciones del puesto de trabajo asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable. Los importes mensuales de este complemento se detallan en la tabla salarial anexa.

Artículo 14º.-PLUS PENOSIDAD-TOXICIDAD- PELIGROSIDAD.-

El personal que presta sus servicios en las actividades reguladas en el presente Convenio, percibirá en concepto de penosidad, y/o toxicidad y/o peligrosidad el importe reflejado en las tablas para dicho concepto, por día efectivamente trabajado. Su percepción deriva del anterior Convenio Colectivo y no conlleva ni supone necesariamente que los trabajos y la actividad realizada sea considerada ni calificada como de penosa, toxica o peligrosa.

Artículo 15º.-PLUS TURNICIDAD.-

Retribuye la realización del trabajo a turnos, siendo el turno la ruta asignada, de modo que los servicios ordinarios comprendidos en los Pliegos de Condiciones queden totalmente finalizados. Su importe mensual viene detallado en la tabla anexa.

No obstante, para el caso de servicios que se prestan 363 días anuales, se percibirá el importe detallado en la tabla anexa (Plus Domingo) por día de trabajo en turno de domingo.

Artículo 16º.- NOCTURNIDAD –

Los trabajadores que realicen la jornada nocturna estipulada en el convenio, percibirán un plus de nocturnidad por día efectivamente trabajado, según los importes reflejados en las tablas para dicho concepto. Se entenderá jornada nocturna la realizada entre las 22 horas y las 6 horas, no obstante, tan solo se percibirá el complemento de nocturnidad cuando el itinerario asignado deba realizarse al menos durante 3 horas dentro del periodo considerado jornada nocturna. Este Plus tiene carácter funcional por lo que no es consolidable.

Artículo 17º - HORAS EXTRAS.-

Dada la actual situación de paro existente, se prohíbe la realización de horas extraordinarias habituales, debiendo ser suplidas estas por contratos para trabajadores en paro. No obstante y debido a que la actividad que regula el presente Convenio tiene carácter de servicio público que ineludiblemente ha de realizarse y terminarse diariamente, los firmantes reconocen de obligado cumplimiento aquellas que tengan el carácter de estructurales, siendo así las horas extraordinarias y tiempos prolongados que se precisen para la finalización de los servicios, bien sea por sustitución de ausencias imprevistas, averías en los vehículos, accidentes o siniestros, trabajos imprevistos, puntas de producción no habituales y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la propia naturaleza del servicio que se atiende, de acuerdo a la legalidad vigente.

Las horas extras estructurales se comunicarán al trabajador mensualmente y podrán compensarse, a elección del trabajador, de dos formas:

- A) ECONÓMICAMENTE, de acuerdo a la cantidad establecida para cada categoría en la tabla salarial anexa.
- B) CON TIEMPO DE DESCANSO, compensando cada hora extra realizada con una hora 30 minutos, que se irán acumulando hasta completar jornadas completas y cuyo día de disfrute se le comunicará con antelación a la empresa, de ser ejercida dicha opción por el trabajador.

Artículo 18º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.-

Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo percibirá tres pagas extraordinarias. La Paga de Verano, que se percibirá en el mes de Junio y la Paga de Navidad que se percibirá con fecha límite 22 de Diciembre, con una cuantía de una mensualidad de Salario Base, Antigüedad y cuyo período de devengo será semestral. La paga de Marzo que se percibirá antes del 31 de marzo con una cuantía de 15 días de salario base y su devengo será del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.

Aquellos trabajadores que a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio vinieran percibiendo las pagas extraordinarias en cuantía superior tienen incluida la diferencia que pudiera haber en el Complemento Personal Transitorio (CPT) que viene recogido para cada uno de ellos en el Anexo. Del mismo modo, aquellos trabajadores que a la fecha de entrada en vigor del presente tuvieran acordado el prorrateo mensual de una o todas las pagas extraordinarias continuarán percibiéndolas de este modo salvo que soliciten su cambio.

Quienes no estén de alta en la Empresa durante los periodos de devengo señalados, percibirán la parte proporcional que corresponda prorrateada por los días naturales transcurridos de cada periodo de devengo.

CAPÍTULO III.- CONDICIONES DE TRABAJO**Artículo 19º.- JORNADA DE TRABAJO.-**

La jornada de trabajo será de 1800 horas anuales que se corresponden con 40 horas semanales de media en cómputo anual, que se prestarán de acuerdo con las normas y horarios establecidos en cada uno de los servicios que se prestan de acuerdo a las necesidades operativas de los mismos.

La jornada semanal de trabajo efectivo, entendiéndose como tal que el trabajador se encuentre tanto al comienzo como al final de su jornada laboral en su puesto de trabajo y en condiciones de realizar sus funciones profesionales, se distribuirá de modo que los servicios comprendidos en cada itinerario queden totalmente finalizados, aunque ello suponga variaciones en la jornada diaria. No obstante, las rutas asignadas a cada grupo de trabajo estarán organizadas de manera que en situaciones de normalidad puedan completarse dentro de la jornada de acuerdo a la distribución establecida. Para compensar los días que tienen asignada una menor carga de trabajo podrá determinarse un 10% de horas mensuales que se asignarán a la prestación de servicios en periodos de punta de producción.

Durante la jornada los trabajadores dispondrán de 30 minutos de descanso que se considerarán a todos los efectos tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 20º.- VACACIONES.-

Todo el personal afectado por este Convenio Colectivo, disfrutará de 30 días naturales de vacaciones que se disfrutarán proporcionalmente al tiempo de permanencia en la plantilla de la Empresa, percibiendo la retribución correspondiente como si el trabajador prestara sus servicios en situación de normalidad.

Las vacaciones no se iniciarán, en ningún caso en domingo ni festivo. La empresa establecerá en el mes de enero de cada año el calendario de vacaciones, distribuyéndose las fechas de disfrute entre la plantilla en 2 turnos rotativos.

- Un primer turno en los meses de marzo a mayo y de octubre a diciembre

- Un segundo turno en los meses de junio a septiembre

De este modo, su disfrute se dividirá en dos periodos de 15 días, coincidiendo siempre uno en verano, durante los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre.

Artículo 21º.- FESTIVOS.-

Todo el personal del centro de trabajo disfrutará de 14 festivos anuales, conforme al calendario laboral. En el caso de que por necesidades del servicio los trabajadores tuvieran que prestarlo en festivo, percibirán la retribución adicional establecida para cada categoría en la tabla salarial anexa.

Se considerará festivo el día 3 de noviembre, festividad de San Martín de Porres, si por tratarse de un servicio público se trabajara dicho día, se percibirá la retribución establecida para los festivos o podrá solicitarse cambiar su disfrute a otro día.

Si se tuviera que trabajar en las 2 fiestas locales de L'Alcudia de Crespins, el personal podrá solicitar su compensación mediante el descanso otros dos días o podrá solicitar en su lugar la retribución establecida para los festivos.

SERVICIOS EXTRAORDINARIOS: En el caso de que algún Ayuntamiento solicitara la prestación de servicios extraordinarios en fiestas locales, ferias, eventos deportivos, cabalgatas, etc., las partes se obligan a pactar el sistema de prestación del trabajo, que tendrá en cuenta en todo caso:

*Para la asignación del personal a los servicios extraordinarios se estará en primer lugar al personal voluntario, para lo que, una vez aceptada por la empresa la prestación de dichos servicios, se colocará en el tablón de anuncios del centro de trabajo las fechas previstas para la inscripción voluntaria en el mismo.

*Retribución:

- el trabajo en servicios extraordinarios se retribuirá en la cuantía que para cada categoría profesional se especifica en la tabla salarial anexa (H. Extras).

- podrá establecerse igualmente, previo acuerdo con el trabajador, un descanso compensatorio adaptado a las necesidades del servicio.

Artículo 22º.- LICENCIAS RETRIBUÍDAS.-

El trabajador tendrá derecho a licencias o permisos retribuidos en los siguientes supuestos:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio o inscripción en el correspondiente Registro de parejas de hecho, a partir de la fecha del mismo, pudiendo disfrutarse inmediatamente antes o después del período de disfrute de las vacaciones.

b) 3 días naturales consecutivos en caso de nacimiento o adopción de hijo/a,

c) 3 días naturales en caso de fallecimiento de padres, abuelos, hermanos, cuñados, cónyuge, hijos/as, nietos/as y yernos/nueras. Que podrán ser ampliados hasta 5 días en caso de desplazamiento a más de 100 kilómetros del punto de residencia. 1 día natural coincidiendo con la fecha de sepelio en caso de fallecimiento de primos hermanos y tíos carnales.

d) 3 días naturales en caso de enfermedad grave de padres, abuelos, hermanos, cuñados, cónyuge, hijos/as, y nietos/as. Que podrán ser ampliados hasta 5 días en caso de desplazamiento a más de 100 kilómetros del punto de residencia o extrema necesidad.

e) 1 día en caso de traslado del domicilio habitual.

f) 1 día en caso de matrimonio de hijo/a, padres, nietos o hermanos

g) El tiempo imprescindible para el cumplimiento de un deber inexcusable

h) Dos días/año por asuntos propios, que deberán solicitarse a la Empresa con una antelación mínima de 15 días, debiéndose confirmar su concesión en el plazo máximo de 10 días de la fecha de recepción de la solicitud. En el caso de no recibir respuesta en dicho plazo se entenderá que ha sido concedido. Dadas las necesidades organizativas del servicio público que se presta, no podrán solicitarse ni concederse a más de tres trabajadores para el mismo día, ni a más de dos de la misma categoría.

En todos los supuestos la retribución será íntegra como si el trabajador hubiera realizado su jornada completa de trabajo. En lo no previsto se estará a lo preceptuado en el ET.

Artículo 23º.- LICENCIAS SIN RETRIBUCIÓN.-

La empresa concederá a los trabajadores con más de un año de antigüedad que lo soliciten al menos con un mes de antelación, un único periodo de 30 días de licencia sin retribución al año.

No obstante la concesión del permiso queda condicionada a que en el mismo periodo se haya concedido a más de dos trabajadores de la plantilla, en cuyo caso la Empresa se reserva el derecho a no autorizar la licencia.

Artículo 24º.- ANTICIPOS Y PRÉSTAMOS.-

El pago de haberes será mensual. Pudiéndose solicitar un anticipo a cuenta por una cantidad inferior al 30% del salario que se abonará después del día 10 de cada mes. Si el anticipo se solicitara para su abono después del día 15 de cada mes, podrá concederse por importe equivalente al 50% del salario.

Los trabajadores con más de un año de antigüedad en la empresa podrán solicitar préstamos en las condiciones fijadas en el reglamento que a tal efecto dispone la empresa.

CAPÍTULO IV.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 25º.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.-

La organización del trabajo es facultad de la empresa.

La implantación de los nuevos sistemas de trabajo tendrá que acordarse entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, en un plazo máximo de 30 días. Si transcurrido éste no hubiera acuerdo, las partes podrán iniciar el procedimiento legal oportuno.

El trabajo de recogida de residuos sólidos urbanos, se realizará mediante equipos formados por un conductor y uno o dos peones, en función del número de contenedores. El servicio de lavado de contenedores se realizará por un equipo compuesto por un conductor y un peón. Los servicios de recogida de trastos y enseres se realizarán por un conductor y un peón. Los servicios de recogida selectiva se realizarán con un conductor.

Al trabajador se le reconoce la preferencia a permanecer en su puesto habitual de trabajo correspondiente a su categoría profesional y que figurará en la nómina. No obstante lo anterior, por causas urgentes en el servicio, como remediar accidentes o sustituir ausencias imprevistas, pero nunca como sanción, deberá prestar trabajo distinto del suyo habitual, como máximo durante 15 días. Si se repitieran estas situaciones, no sería el mismo trabajador el que realizara las sustituciones, debiendo realizarlas otro trabajador, estableciendo así un sistema rotativo para estos casos.

Artículo 26º.- CONTRATACIÓN.-

Con carácter general, a todo trabajador se le dará al inicio de su relación laboral el contrato de trabajo por escrito que deberá ser visado por el delegado de personal.

Artículo 27º.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.-

Atendiendo a las funciones que realizan, todo el personal incluido en el ámbito del presente convenio pertenece al grupo profesional de Operarios. Los cometidos de la categoría profesional/puesto de trabajo, deben considerarse simplemente indicativos. Asimismo, todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de su competencia profesional, dado que si bien las tareas y trabajos prevalentes serán los de su categoría profesional más las auxiliares y afines, incluso las de ayuda y asistencia si fuera necesario y las de cuidado y limpieza de máquinas, herramientas, instalaciones y puesto de trabajo que estén a su cargo; cuando no exista ocupación efectiva en tales tareas principales, se pasará a realizar aquellas otras que le sean encomendadas sin merma alguna en su salario.

Encargado: con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del Jefe de Servicio, Ayudante de servicio o superior inmediato, adoptará las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios asignados al centro de trabajo.

Oficial 1º: se encargará de la realización de trabajos mecánicos que requieran elementos de taller en los vehículos y maquinaria, así como la reparación y mantenimiento de contenedores y mantenimiento básico de las instalaciones que se le asignen, documentando cada operación en los correspondientes partes de trabajo.

Conductor: En posesión del carné de conducir correspondiente, tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio y posee los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de revisiones que no requieren elementos de taller. Deberá recoger el vehículo y devolverlo al lugar indicado; recoger al personal a la hora en punto; descargar los residuos si procede en el punto de destino y hacer las labores rutinarias de vigilancia y limpieza del vehículo dentro de la jornada normal de trabajo. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación del vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento del mismo y cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones, realizando su puesta a punto diaria, inspección, repostaje y la correcta cumplimentación de todos los datos de los discos y los partes de trabajo u otros impresos que al respecto se implanten en la empresa.

Peón: tiene a su cargo la recogida y/o lavado de la totalidad de contenedores de RSU o en el caso del servicio de enseres la recogida de los puntos identificados en el itinerario asignado, de forma correcta y de acuerdo a las condiciones organizativas del servicio, dejando tras la recogida los contenedores frenados, con la tapa bajada y en su sitio, dando aviso al conductor de las deficiencias que pudieran presentar. Cuidará especialmente de la revisión diaria del funcionamiento de las botoneras que accionan los mecanismos de elevación y compactación y paradas de emergencia.

Artículo 28º.- TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORÍA.-

Todo trabajador que pase a ocupar un puesto de superior categoría a la suya percibirá desde el primer día la diferencia salarial que hubiera. Si la permanencia en el puesto fuera prolongada, se le consolidaría la categoría superior, a los seis meses consecutivos, o a los ocho meses alternos en un período de dos años, siempre que proceda legal o convencionalmente el ascenso.

Para facilitar las posibilidades de promoción profesional, se establece que los trabajadores de plantilla de la empresa tendrán preferencia para ocupar las vacantes que se produzcan de superior categoría, sean provisionales o definitivas, y siempre que la cualificación profesional del trabajador lo permita. Los trabajadores podrán solicitar la presencia de un Delegado de Personal en el desarrollo de las pruebas que se realicen al efecto.

Así mismo los trabajadores, siempre que posean la titulación adecuada para ello, podrán optar a ocupar un puesto de trabajo de nueva creación en la empresa, para lo que se establecerá un sistema que tenga en cuenta, entre otras circunstancias que requiera la empresa dadas las características del puesto a cubrir, el superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan al efecto, los conocimientos del puesto de trabajo y el historial profesional.

Para el caso de que el trabajador superara las pruebas de capacitación, se establecerá un periodo de prueba de dos meses, transcurrido el cual la promoción será definitiva. Si el trabajador no superara satisfactoriamente el periodo de prueba, volvería a su puesto de trabajo anterior así como a su anterior categoría y retribución.

Si el puesto de trabajo al que se accede no está incluido en el ámbito funcional y personal del presente Convenio Colectivo, el trabajador pasará a incorporarse al que rija en el centro de trabajo o contrata en la que vaya a prestar sus servicios, si bien se podrá pactar el mantenimiento de las condiciones económicas que venga percibiendo en el caso de que las del nuevo puesto de trabajo sean inferiores.

Artículo 29º.- RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR.-

En el supuesto de que a un conductor, le sea retenido o retirado el carnet de conducir con ocasión de su trabajo, la empresa le asignará otro puesto de trabajo, respetándosele los derechos económicos propios durante un período máximo de 6 meses

Si la retirada del permiso de conducir fuera superior a 6 meses, a partir de dicho plazo, se le abonarán las retribuciones económicas propias del puesto de trabajo que esté ocupando, manteniéndole la reserva de su antiguo puesto hasta el momento que recupere su permiso de conducir.

Se exceptúa de lo pactado en este artículo, la pérdida o retención del carnet por comportamiento voluntario o temerario del afectado, incluyendo este supuesto entre otros el exceso de velocidad legalmente establecido y la conducción bajo los efectos del alcohol.

Artículo 30º.- MANTENIMIENTO DEL VOLUMEN DE EMPLEO.-

La empresa se compromete a mantener el número de puestos de trabajo contratados a la firma del presente Convenio, siempre que el nivel de trabajo lo permita y no fuera conveniente la amortización de los puestos de trabajo afectados, en aras a una mejor organización del trabajo y de la producción, competencia exclusiva de la empresa.

CAPÍTULO V.- SALUD LABORAL

Artículo 31º.- SALUD LABORAL

Se reconoce expresamente por las partes firmantes del presente Convenio la preocupación existente en materia de salud laboral, entendiéndose que deviene necesaria una estrecha colaboración de ambas en esta materia, a fin de proteger la salud de los trabajadores como bien más preciado.

Se entiende de este modo como deber de la Empresa la protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales, adoptando cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los mismos, planificando e integrando la actividad preventiva en la Empresa, en consonancia con la normativa vigente sobre prevención de riesgos laborales.

A fin de dar cumplimiento al mencionado deber de protección, la Empresa deberá garantizar que los trabajadores reciban la información y formación suficiente y adecuada en materia preventiva al momento de su contratación y siempre que se produzcan cambios en las funciones desempeñadas o se incorporen nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

Correlativamente corresponde a cada trabajador mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que se adopten, velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos u omisiones en el trabajo de conformidad a las instrucciones de la Empresa.

El reconocimiento médico tendrá, al menos, el contenido mínimo que normativa o reglamentariamente se determine por la autoridad competente y en todo caso, deberá de comprender las analíticas y exploraciones necesarias para preservar la salud de los trabajadores en relación a los riesgos de trabajo a los que estén expuestos en el desarrollo de las funciones que les sean encomendadas por la empresa. Será obligatorio para aquellos casos que legal y reglamentariamente así se determine o como resultado de la Evaluación de riesgos.

Artículo 32º.- CAPACIDAD DISMINUÍDA.-

Los trabajadores en plantilla, que por un tribunal competente en la materia, hayan sido calificados inválidos permanentes para su trabajo habitual, tendrán preferencia para ocupar puestos de trabajo vacantes que pudieran desempeñar y que no procediera su amortización. En dicho supuesto percibirá las retribuciones correspondientes al puesto de trabajo desempeñado.

En los casos de INCAPACIDAD TEMPORAL (I.T.) se estará a lo dispuesto en la LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD.

Todos los trabajadores afectados por este convenio percibirán:

A. en caso de baja derivada de accidente laboral percibirán con cargo a la empresa un complemento a la prestación económica correspondiente que garantice el 100% de su retribución mensual desde el 1º día.

B. en caso de baja derivada de enfermedad común, percibirán con cargo a la empresa un complemento a la prestación económica correspondiente que garantice el 100 % de su retribución mensual, a partir del día 21.

CAPÍTULO VI.- FORMACIÓN

Artículo 33º.- CERTIFICADO DE APTITUD PROFESIONAL

El coste económico de los cursos de formación continuada o de renovación de los conductores al objeto de mantener su Certificado de Aptitud Profesional (CAP) se asumirá por la empresa siempre que el trabajador lo solicite con la debida antelación y acuda para su obtención a los centros concertado por la misma.

CAPÍTULO VII.- MEJORAS ASISTENCIALES

Artículo 34º.- INCENTIVOS POR JUBILACIÓN ANTICIPADA.-

Se establece un incentivo por jubilación anticipada según el siguiente baremo:

| | | |
|--------------------|---------|-----------------|
| - Jubilación a los | 60 años | 6 mensualidades |
| - " " " 61 " | | 5 " |
| - " " " 62 " | | 4 " |
| - " " " 63 " | | 3 " |
| - " " " 64 " | | 2 " |

Las mensualidades serán a razón de la base de cotización del último mes trabajado completo, a la fecha de terminación. Además el trabajador percibirá el 50% de la cantidad que tuviera que percibir en concepto de antigüedad desde el momento de la baja, a los 60 años, hasta el último día del mes en que cumpla 64 años.

Artículo 35º.- SEGURO DE VIDA.-

La Empresa se compromete, dentro del mes siguiente a la firma del Convenio, a suscribir una póliza de seguro por valor de:

6.000,12€, en caso de fallecimiento o invalidez permanente absoluta, por cualquier causa.

12.020,24€, en caso de muerte por accidente.

18.030,36€, en caso de muerte por accidente de circulación.

Artículo 36º.- PRENDAS DE TRABAJO.-

La empresa facilitará a los trabajadores la ropa de trabajo y equipos de protección individual que se establezcan en las correspondientes Evaluaciones de Riesgos, en función de los trabajos que se les asignen. La ropa de trabajo y equipos de protección individual son de uso obligatorio para las distintas categorías y actividades, siendo responsabilidad del trabajador su cuidado y correcta utilización una vez entregadas.

En todo caso se entregará:

- Uniforme de invierno.

• Cada dos años un anorak.

• Cada año: una cazadora/forro polar, dos pantalones, dos camisas o polos y un par de botas de seguridad.

- Uniforme de verano.

• Cada año: dos pantalones, dos polos, una cazadora ligera y un par de zapatos de seguridad.

- Según necesidades, guantes de seguridad, chubasquero y botas de agua.

Artículo 37º.- AYUDA PARA LA RENOVACIÓN DEL CARNET DE CONDUCIR.-

Los conductores con un año de antigüedad en la empresa, a la fecha de renovación del carnet de conducir necesario para su trabajo, percibirán una ayuda del 50% del coste oficial de renovación del carnet.

CAPÍTULO VIII. PACTO DE NO DISCRIMINACIÓN

Artículo 38º.- Las partes afectadas por este Convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas y afiliación o no a un sindicato.

Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

CAPÍTULO IX. ACCIÓN SINDICAL

Artículo 39º.- FUNCIONES DEL DELEGADO DE PERSONAL.-

Como representante de los trabajadores, el Delegado de Personal tiene como función fundamental la defensa de los intereses de estos. Así como la negociación y representación de los trabajadores ante la Empresa. Ello supone para el delegado de personal los siguientes derechos:

A) Derecho de información; la Empresa facilitará por escrito al delegado de Personal, la siguiente información:

A1) Anualmente, balance y cuenta de resultados, así como sus planes de fusión, absorción o modificación de su estatus jurídico, y plan de inversiones previsible.

A2) Mensualmente, parte de horas extraordinarias con desglose individual, TC-2 de cotizaciones a la Seguridad Social, copia básica de todos los contratos de trabajo.

B) Derecho de intervención.-

B1) Ejercer una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral de Seguridad Social, de Seguridad e Higiene en el trabajo y empleo, así como la aplicación de este Convenio u otros acuerdos que en el futuro pudiera haber con la empresa. Formulando en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa o ante los organismos que compete en cada caso.

B2) Control de la contratación: para garantizar lo establecido en el presente Convenio.

Artículo 40º.- CRÉDITO HORARIO.-

El representante de los trabajadores dispondrá de un crédito horario de 15 horas mensuales retribuidas tal y como las devengaría si permaneciera en su puesto de trabajo.

Las reuniones que sean convocadas por la Empresa o por órganos oficiales, así como las empleadas en la negociación del Convenio o en la Comisión Mixta de interpretación, no se computarán a efectos del cómputo de las horas sindicales mensuales.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.- De acuerdo con lo establecido en la normativa vigente sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos, las partes firmantes se someten expresamente al mismo.

SEGUNDA.- PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS.- Llegado el caso se articularán los procedimientos necesarios para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, del ET, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, conforme lo dispuesto en tal artículo.

ANEXO

TABLAS SALARIALES

| | ENCARGADO | OFICIAL 1ª | CONDUCTOR | PEÓN |
|----------------------------|-----------|------------|-----------|--------|
| Salario Base | 700 | 806,00 | 650,00 | 583,00 |
| P. Convenio | 196,00 | 26,00 | 72,06 | 30,86 |
| Complemento Puesto trabajo | 220,00 | 113,00 | 124,05 | 49,50 |
| Plus Turnicidad | - | - | 53,53 | 26,48 |
| Pen/Tox/Pel | 59,17 | 123,00 | 131,79 | 115,92 |
| Plus disponibilidad | 78,00 | | | |
| Nocturnidad | 4,55* | 4,55* | 4,55* | 3,98* |
| Horas Extraordinarias | 11,33 | 10,15 | 11,33 | 10,15 |
| Festivos | 81,20* | 71,00* | 81,20* | 71,00* |
| Plus Domingo | 39,15* | 36,06* | 39,15* | 36,06* |
| Antigüedad | 7,00 | 7,00 | 7,00 | 7,00 |

*por día efectivo de trabajo

| | CPT | CPA |
|-----------------------------|--------|-------|
| José Luis Zuñeda Fernández | 348,00 | 92,36 |
| Vicente Castells Perales | 340,00 | 52,80 |
| Manuel Pardo Teruel | 26,32 | - |
| Román Mollá Martorell | 235,00 | - |
| José Joaquín Gallego Moreno | 200,00 | 38,57 |
| José Ricardo Gómez Micó | 300,00 | 26,04 |
| Rafael Camarasa Cuesta | 80,00 | - |
| Juan Carlos Castells Peris | - | 27,17 |
| David Tortosa Colomer | 132,00 | - |
| Vicente Vercher Aznar | 99,00 | - |
| Rafael Colomer Morales | 173,00 | 56,94 |
| Rafael López Guillem | 80,00 | - |
| Miguel Carpio Medina | 77,00 | - |
| José Miguel Miñana Del Amo | 295,00 | 97,44 |
| Javier Regues Calabuig | 131,00 | 36,22 |
| Ricardo Bou López | 219 | 77,19 |