

CONVENI COL·LECTIU DELS
TREBALLADORS DE L'EMPRESA
VIALNETVIC, S.L.

ANYS 2018-2020

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA VIALNETVIC, S.L. DEL CENTRE DE TREBALL DE VIC PER AL PERÍODE D'1/1/2018 AL 31/12/2020

ÍNDEX GENERAL

SECCIÓ 1-NORMES GENERALS

- Art. 1 Àmbit d'aplicació.
- Art. 2 Entrada en vigor.
- Art. 3 De la denúncia i la revisió.
- Art. 4 Complementos personals.
- Art. 5 De l'absorció.
- Art. 6 Dels pactes del Conveni.

SECCIÓ 2-DE LA COMISSIÓ PARITÀRIA

- Art. 7 Interpretació del Conveni i resolució de conflictes.
- Art. 8 Classificació professional. Grups professionals.

SECCIÓ 3-ORGANITZACIÓ DEL TREBALL

- Art. 9 Norma general.
- Art. 10 De les facultats de la Direcció.
- Art. 11 De les obligacions de l'empresa.

SECCIÓ 4-CONDICIONS ECONÒMIQUES

- Art. 12 Norma general.
- Art. 13 Del salari base.
- Art. 14 De la garantia de retribució.
- Art. 15 Complement antiguitat.
- Art. 16 Del plus de nocturnitat.
- Art. 17 Del plus de feines penoses, tòxiques i perilloses.
- Art. 18 Plus bufadors, satèl·lit, brigada i rentador de màquines.
- Art. 19 Màquina d'escombrar.
- Art. 20 Plus Formació.
- Art. 21 Plus Festiu.
- Art. 22 Plus Mercat festiu.
- Art. 23 Plus Mercat dels sentits.
- Art. 24 Plus diumenge i festius laborables.
- Art. 25 De les gratificacions extraordinàries.
- Art. 26 Plus de Productivitat.
- Art. 27 De les hores extraordinàries.
- Art. 28 Del voluntariat de les hores extraordinàries.
- Art. 29 De l'increment salarial.

SECCIÓ 5-JORNADA DE TREBALL

- Art. 30 De la jornada de treball.
- Art. 31 Festa patronal.
- Art. 32 Del Calendari Laboral.
- Art. 33 De les vacances.
- Art. 34 Permís per assumptes propis.
- Art. 35 Fitxer.

SECCIÓ 6-DRETS SINDICALS

- Art. 36 De la secció sindical.

- Art. 37 Del Comitè d'Empresa i Assemblees.
- Art. 38 Còpia dels TC2.
- Art. 39 Quota sindical.

SECCIÓ 7-PERMISSOS I EXCEDÈNCIES

- Art. 40 Dels permisos especials retribuïts.
- Art. 41 De les excedències.

SECCIÓ 8-ROBA DE TREBALL

- Art. 42 Roba de treball.

SECCIÓ 9-CONTRACTACIÓ

- Art. 43 Contractació.
- Art. 44 Període de prova.
- Art. 45 Provisió, Promoció interna i selecció de personal de nou ingrés .

SECCIÓ 10-RÈGIM DISCIPLINARI

- Art. 46 Règim disciplinari.

SECCIÓ 11-MILLORES SOCIALS

- Art. 47 Assistència en cas d'hospitalització.
- Art. 48 De l'assistència en cas d'accident laboral.
- Art. 49 Dels complements de jubilació.
- Art. 50 Pòlissa d'accidents.
- Art. 51 Renovació del Certificat d'Aptitud Professional (CAP).
- Art. 52 Retirada del carnet.
- Art. 53 Multes de trànsit.
- Art. 54 Bestretes i avançaments.
- Art. 55 Fons Social.
- Art. 56 Reglament fons social.
- Art. 57 Equips de protecció individual.
- Art. 58 Salut, seguretat i prevenció de riscos laborals.
- Art. 59 Dret supletori.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA

DISPOSICIÓ ADDICIONAL SEGONA

DISPOSICIÓ ADDICIONAL TERCERA

DISPOSICIÓ ADDICIONAL QUARTA

ANNEX 1

Taules salarials any 2018.

SECCIÓ 1. NORMES GENERALS

Article 1 Àmbit d'aplicació

Aquest Conveni col·lectiu serà d'aplicació a tot el personal de l'empresa Vialnetvic, S.L., adscrits al centre de treball de Vic.

Article 2 Entrada en vigor

Amb independència de la seva publicació en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, el present Conveni entrarà en vigor el mateix dia de la seva signatura i els seus efectes s'han de retraure a l'1 de gener de 2018. La durada del Conveni serà de tres anys i s'estendrà des de l'1 de gener de 2018 fins al 31 de desembre de 2020, entenent-se prorrogat per tàcita reconducció si no hi ha cap tipus de denúncia.

Article 3 De la denúncia i la revisió

1. La denúncia que proposi la iniciació, la revisió o la pròrroga haurà de presentar-se, com a mínim, un mes abans de la data del seu venciment davant l'autoritat laboral competent.

De la denúncia, feta conforme al paràgraf precedent, es donarà trasllat a cadascuna de les parts legitimades per negociar.

2. Si en finalitzar el termini de vigència del Conveni s'instés la seva rescissió, es mantindrà el règim establert en aquest fins que les parts afectades es regeixin per un nou Conveni i per un temps màxim de dos anys, període d'ultra activitat en el qual s'inclou el termini d'un any a què fa referència el paràgraf quart de l'article 86.3 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

No obstant això i transcorregut aquest termini de dos anys, les condicions pactades en aquest conveni es mantindran com a condicions "Ad Personam" per tots els treballadors afectes al present pacte estatutari.

3. Les negociacions per a la revisió del nou Conveni hauran de començar en el termini d'1 mes a partir de la recepció de la comunicació, on la part denunciant del Conveni adjuntarà un projecte raonat sobre els motius de la denúncia i els punts a tractar.

Les parts procuraran que les negociacions es desenvolupin amb la continuïtat necessària, a fi i efecte de permetre l'examen i la solució puntual dels problemes plantejats.

Article 4 Complementos personals

El concepte salarial anomenat Plus Especial serà considerat estrictament ad personam, i no podrà ser absorbit ni compensat pels futurs augments retributius de qualsevol naturalesa. Aquest concepte no tindrà els increments pactats en aquest Conveni.

El concepte salarial anomenat Plus Voluntari serà considerat estrictament ad personam, i no podrà ser absorbit ni compensat pels futurs augments retributius de qualsevol naturalesa. Aquest concepte no tindrà els increments pactats en aquest Conveni.

El concepte anomenat Complement Personal serà considerat estrictament ad personam, i no podrà ser absorbit ni compensat pels futurs augments retributius de qualsevol naturalesa. Aquest concepte tindrà els increments pactats en aquest Conveni.

Article 5 De l'absorció

1. Les disposicions legals que comportin una variació econòmica en tots o en alguns dels conceptes retributius existents o que suposin la creació d'altres de nous, només tindran eficàcia pràctica quan, considerats aquells en la seva totalitat, superin el nivell total d'aquest, i que, en cas contrari, s'hauran d'entendre com a absorbits per les millores pactades en aquest.
2. En aquest cas i mitjançant la Comissió negociadora es procedirà, sens perjudici allò que estableix en el paràgraf anterior, a l'adaptació dels nous conceptes a les clàusules d'aquest Conveni.

Article 6 Dels pactes del Conveni

1. En cas que l'autoritat laboral o judicial, en l'exercici de les seves facultats, no aprovés algun dels pactes del Conveni, aquest restaria sense eficàcia pràctica i s'hauria de reconsiderar el seu contingut.
2. En relació amb aquesta matèria, es tindrà en compte el que disposi la legislació vigent.

SECCIÓ 2. DE LA COMISSIÓ PARITÀRIA

Article 7- Interpretació del Conveni i resolució de conflictes

- 7.1. Dins del termini de 15 dies següents a l'aprovació d'aquest Conveni Col·lectiu, es constituirà la Comissió Paritària del Conveni com organisme d'interpretació, arbitratge, conciliació i vigilància del seu compliment.
- 7.2. La Comissió Paritària està formada per 2 representants de l'empresa i 2 dels treballadors, que entre ells han de triar un secretari. Qualsevol de les parts pot convocar la Comissió.
- 7.3. Aquesta Comissió pot estar assistida per assessors de l'empresa i dels sindicats amb representació en el Comitè d'Empresa. Els assessors han de participar en les reunions amb veu però sense vot.

7.4. El termini per fixar la data de la reunió de la Comissió serà de 7 dies i es disposarà, com a màxim, de 15 dies més per a la seva celebració. Si en aquest termini no pogués reunir-se sense causa justificada, qualsevol de les parts podrà utilitzar unes altres vies per la solució del problema.

7.5. Els acords de la Comissió es prendran en un termini màxim de 30 dies, comptats des de la data de la reunió. Aquests acords seran vinculants per les dues parts i s'hauran d'aplicar en un termini màxim de 30 dies, comptats des de la data de l'acord, a excepció d'aquells en els quals la Comissió acordi un termini diferent. S'aixecarà acta de les reunions.

7.6. El domicili de la Comissió Mixta Paritària serà C/Mataró, 18, del Polígon Sot dels Pradals de Vic. Les reunions es faran en la citada seu, encara que també ho podran fer en qualsevol altra seu amb previ acord de tots els membres de la Comissió.

7.7. Ambdues parts han de sotmetre a la Comissió Paritària les qüestions de la seva competència en interpretació i aplicació del Conveni. En cas de desacord, les parts hauran de recórrer als procediments que s'hagin establert en els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic, previstos a l'article 83 de l'Estatut dels treballadors, en la nova redacció donada pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.

7.8. Per resoldre els conflictes laborals d'índole col·lectiva o plural que puguin suscitar-se i, específicament, les discrepàncies sorgides durant els períodes de consulta en els casos i terminis previstos en els articles 40 (mobilitat geogràfica), 41 (modificacions de les condicions de treball), 47 (suspensió del contracte de treball) i 51 (resolució del contracte de treball), de l'Estatut dels treballadors, en la nova redacció donada pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, ambdues parts hauran de recórrer als procediments que s'hagin establert en els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic, previstos a l'article 83 de l'Estatut dels treballadors.

7.9. Per resoldre les discrepàncies que puguin sorgir per la no aplicació de les condicions de treball que es refereix l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, les parts hauran de recórrer als procediments de mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

Article 8 Classificació professional. Grups professionals

El sistema de classificació professional que es contempla en el present Conveni s'estructura en grups professionals.

La classificació del personal, és merament enunciativa i no pressuposa l'obligació de tenir cobertes totes les places.

Les comeses professionals de cada grup professional, tasques, funcions, oficis, especialitats professionals i/o responsabilitats assignades al personal, s'han de considerar simplement indicatius.

La pertinença o adscripció a un grup professional capacitarà per a l'acompliment de totes les tasques, sense més limitacions que les derivades de l'exigència de les titulacions i/o permisos de qualsevol classe.

El personal ha d'estar enquadrat, ateses les funcions que executi en l'empresa, en algun dels grups professionals següents: grup de comandaments intermedis, grup d'administratius i tècnics i grup d'operaris.

Cada grup professional agrupa les següents funcions i/o especialitats professionals:

a) Grup Professional I. Comandaments intermedis

- **Cap de serveis:** Amb els coneixements necessaris, mana sobre un o més capatassos. Adopta les mesures oportunes per al degut ordenament i exercici dels serveis. És responsable del manteniment de la disciplina dels serveis a càrrec seu, i molt especialment del compliment de quantes disposicions es refereixen a la seguretat i salut en el treball.
- **Capatàs:** A les ordres del cap de serveis, té a càrrec seu el comandament sobre el personal operari, els treballs del qual dirigeix, vigila i ordena. Tindrà coneixement dels oficis de les activitats a càrrec seu i dots de comandament suficients per al manteniment dels rendiments previstos i de la disciplina.

b) Grup Professional II. Administratius i Tècnics

- **Tècnic:** En possessió o no d'un títol de grau mitjà; exerceix funcions de l'especialitat que li encomani l'empresa.
- **Tècnic Auxiliar:** Personal major de divuit anys que posseeix els coneixements necessaris per desenvolupar operacions tècniques elementals.
- **Administratiu:** És l'empleat que, amb iniciativa o responsabilitat restringida, subordinat a un cap, realitza treballs de caràcter auxiliar o secundari, que requereixen coneixements generals de les tècniques administratives.

- **Auxiliar Administratiu:** És l'empleat que dedica la seva activitat a operacions elementals administratives i en general a les purament mecàniques inherents al treball de l'oficina.

- c) **Grup Professional III. Operaris**

- **Mecànic:** Amb comandament o sense sobre altres operaris, té els coneixements de l'ofici i els aplica amb cura i delicadesa, i amb el més alt rendiment.

- **Conductor:** En possessió del carnet de conduir corresponent, té els coneixements necessaris per executar tot tipus de reparacions que no requereixin elements de taller. Especialment, té cura que el vehicle o màquina que condueix surti del parc en les condicions de funcionament adequades.
Té a càrrec seu la conducció i el maneig de les màquines o vehicles remolcats o sense remolcar pròpies del servei. S'ha de responsabilitzar del manteniment i de l'adequada conservació de la màquina o vehicle que se li assigni, i d'observar-ne les prescripcions tècniques i de funcionament.

- **Peó:** És el treballador encarregat d'executar tasques per l'execució de les quals no es requereix cap especialització professional ni tècnica. Pot prestar els seus serveis indistintament en qualsevol servei o lloc de treball.

SECCIÓ 3. ORGANITZACIÓ DEL TREBALL

Article 9 Norma general

1. L'organització del treball és una facultat exclusiva de la Direcció de l'empresa. Com a conseqüència, aquesta té el deure i dret d'organitzar-lo de forma que s'obtingui el màxim rendiment en tots els aspectes, personal, material, temps, etc., fins al límit racional i científic que permetin els elements dels quals disposa i la necessària col·laboració del personal per aquesta finalitat.

2. Pel que fa a la modificació de les condicions de treball, es remet a l'article 41 de l'Estatut dels treballadors.

Article 10 De les facultats de la Direcció

La Direcció de l'empresa, subjecta a les normes legals d'estricta observança i als preceptes d'aquest Conveni, té les següents facultats:

Exigir els rendiments mínims o els usuals en cada lloc de treball de l'empresa.

Determinar el sistema que s'estimi més necessari per garantir i obtenir rendiments superiors als mínims exigits, d'acord amb les necessitats o característiques generals o específiques de l'empresa.

Fixar el nombre de màquines o tasques necessàries per a l'ús racional de la capacitat productiva del treballador.

Assenyalar les normes de vigilància i diligència en la cura de les màquines i utilitatges.

Establir els criteris i normes de mobilitat i redistribució del personal de l'empresa, d'acord amb les necessitats d'aquesta, un cop escoltats els representants dels treballadors i sense perjudici de les atribucions que té reconegudes la representació dels treballadors si hi ha afectació a les condicions de treball i segons el que disposa L'Estatut dels Treballadors.

Article 11 De les obligacions de l'empresa

Són obligacions de l'empresa:

Informar els representants dels treballadors respecte als canvis de caràcter general, establerts en l'organització del treball, sens perjudici de les facultats de la Direcció en la matèria.

Establir i redactar la fórmula dels càlculs del salari, d'acord a un sistema clar i senzill.

Estimular tota iniciativa encaminada a millorar l'organització del treball i a la creació i desenvolupament d'un clima de col·laboració entre l'empresa i els treballadors.

SECCIÓ 4. CONDICIONS ECONÒMIQUES

Article 12 Norma general

Les retribucions que es pactin en aquest Conveni es consideraran com a contraprestació dels coneixements i aportació del treballador al lloc de treball.

Els increments i revisions anuals dels salaris que es preveuen en aquesta secció, es portaran a terme sempre que les Lleis vigents ho permetin.

Article 13 Del salari base

Es considerarà salari base el que figuri com a tal per a cada categoria en l'annex 1 d'aquest Conveni.

Aquest salari s'estableix mensualment i serà divisible per 30 dies.

Article 14 De la garantia de retribució

Es prohibeix tota discriminació per raó de sexe o d'edat dels treballadors en matèria de salaris quan es desenvolupin treballs idèntics i/o d'igual categoria.

Article 15 Complement antiguitat

S'estableix un premi de vinculació a l'empresa consistent en la percepció, segons taules salarials adjuntes (annex 1), euros mensuals per cada trienni.

La quantitat a percebre per aquest concepte serà la mateixa per a totes les categories, i els períodes d'excedència voluntària (segons l'article 46.2 de l'Estatut dels Treballadors) no computaran per a la percepció d'aquest premi.

Article 16 Del plus de nocturnitat

Consistirà en un import segons taules salarials adjuntes (annex 1) i s'abonarà per hora efectiva de treball, comprès des de les 22.00 hores fins a les 6.00 hores. El seu abonament serà mensual, i a mes vençut.

Article 17 Del plus de feines penoses, tòxiques i perilloses

S'estableix un plus que engloba els conceptes de feines penoses, tòxiques i perilloses, per a totes les categories professionals del centre de treball.

L'import d'aquest plus serà del 20% del salari base i d'acord amb la regulació establerta en l'article 34 del Conveni General del Sector.

En el cas, que en el futur l'empresa aconseguís eradicar les feines penoses, tòxiques i perilloses, l'import corresponent a l'esmentat Plus de feines penoses, es passarà a denominar Plus Activitat i d'aquesta forma el salari brut dels treballadors no es veurà afectat per aquesta supressió.

Article 18 Plus bufadors, satèl·lit, brigada i rentador de màquines

Tot el personal que tenint la categoria de peó utilitzi de forma habitual o ocasional la maquinària que es defineix en aquest article té dret a cobrar les següents percepcions:

Maquinària petita - bufadors: percebran un plus segons annex 1 d'aquest Conveni per hora efectiva de treball.

Vehicles satèl·lit i camió brigada: percebran un plus segons annex 1 d'aquest Conveni per hora efectiva de treball.

Rentador de màquines: percebran un plus segons annex 1 d'aquest Conveni per hora efectiva de treball.

El seu abonament serà mensual, i a mes vençut.

Article 19 Màquina d'escombrar

Durant el període que condueixi aquesta màquina percebrà l'import corresponent a la categoria de conductor proporcional a les hores efectives de treball.

Article 20 Plus Formació

Tenint en compte que l'activitat que desenvolupa l'empresa és un servei públic d'inexcusable realització, la majoria de les vegades la formació del personal s'haurà de fer fora de l'horari laboral.

Si la formació es fa fora de jornada, per una jornada completa es percebrà la quantitat establerta en les taules salarials (annex 1).

En cas que la formació sigui de menys d'una jornada completa s'abonarà la part proporcional d'aquest plus.

Article 21 Plus Festiu

Tenint en compte que l'activitat que desenvolupa l'empresa és un servei públic d'inexcusable realització, existeix la necessitat de treballar en diumenges i festius.

Aquells treballadors que voluntàriament acceptin treballar, en un diumenge o festiu (no establert com a jornada de treball al calendari anual), percebran la quantitat establerta en les taules salarials (annex 1).

Si es treballa menys de mitja jornada, s'abonarà el plus festiu mitja jornada.

Si es treballa més de mitja jornada, s'abonarà el plus festiu jornada completa.

La jornada laboral completa en festiu no pot superar les 6,25 hores de treball. Si per motius del servei es supera aquesta jornada de 6,25 hores, s'haurà d'abonar el diferencial com a hora extra festiva.

L'empresa sol·licitarà la voluntarietat de treballar en diumenges i festius amb 15 dies d'antelació.

Article 22 Plus Mercat festiu

Aquest plus s'abonarà quan es treballi fent el servei de mercat en dia festiu. El preu es l'establert en les taules salarials (annex1).

Article 23 Plus Mercat dels sentits

Aquest plus s'abonarà quan es treballi fent el servei del mercat dels sentits en diumenge. El preu es l'establert en les taules salarials (annex1).

Article 24 Plus diumenge i festius laborables

La creació del citat plus, és la contraprestació econòmica total que s'abonarà a tot el personal que sigui contractat de forma expressa per treballar de dilluns a diumenge i dies festius i amb descans Inter setmanal o per cobrir només els serveis dels diumenges i dies festius.

S'abonarà per diumenge i festiu treballat i per la seva naturalesa funcional, no és consolidable, deixant de percebre's en el supòsit que els treballadors afectats deixessin de realitzar el servei en les condicions aquí assenyalades.

El treballador que percebi aquest plus no cobrarà el Plus Mercat dels sentits, ja que el mercat dels sentits es farà dintre de la seva jornada ordinària.

La seva quantia és la que per cada categoria es fixa en les taules salarials (annex 1) i serà proporcional al percentatge de jornada que tingui cada treballador.

Article 25 De les gratificacions extraordinàries

A tots els treballadors inclosos en aquest Conveni se'ls abonarà les següents gratificacions:

Estiu: 1 mensualitat

Nadal: 1 mensualitat més 1 lot.

Beneficis: 1 mensualitat.

Setembre: 50% d'1 mensualitat.

Les dates de pagament seran respectivament el 15 de juny, el 15 de desembre, el 15 de març i el 15 de setembre.

El còmput serà anual, i es meritiran: la de març de l'1 de gener a 31 de desembre de l'any anterior, la d'estiu de l'1 de juliol de l'any anterior al 30 de juny de l'any que es paga, la de setembre de l'1 de gener al 31 de desembre de l'any anterior i la de Nadal de l'1 de gener a 31 de desembre de l'any en què es paga.

Aquestes gratificacions esdevindran en proporció del temps treballat (exceptuant en cas d'accident laboral que es percebran íntegrament) i seran calculades d'acord a 1 mensualitat de salari base, antiguitat, plus especial, plus de feines penoses i plus nocturnitat i plus bufadors, satèl·lit, brigada i rentador de màquines, plus complementari, si s'escau.

Els plus que es retribueixen per hores efectives de treball es meritaran segons la mitjana dels últims 3 mesos anteriors a la paga.

Article 26 Plus de Productivitat

La creació d'aquest plus respon a la intenció de gratificar la qualitat de les tasques realitzades i potenciar la productivitat del servei per part dels treballadors.

La retribució d'aquest plus es farà de la següent manera:

Un abonament que es farà al mes de gener i tenint en compte els objectius que s'hagin complert en l'any anterior.

Per l'any 2018, es tindran en compte els objectius que s'hagin complert entre l'1 de gener de 2018 i el 31 de desembre de 2018. L'abonament es farà al mes de gener de 2019.

Per l'any 2019, es tindran en compte els objectius que s'hagin complert entre l'1 de gener de 2019 i el 31 de desembre de 2019. L'abonament es farà al mes de gener de 2020.

Per l'any 2020, es tindran en compte els objectius que s'hagin complert entre l'1 de gener de 2020 i el 31 de desembre de 2020. L'abonament es farà al mes de gener de 2021.

Aquests abonaments quedaran supeditats a què es compleixin els següents objectius individuals i col·lectius:

a.- Que el treballador no hagi rebut durant el període establert, cap sanció amb una suspensió de sou i fenia.

En cas que la sanció fos recorreguda pel treballador i li donessin la raó, es considerarà complert l'objectiu per part del treballador.

L'empresa tindrà l'obligació de fer entrega al comitè d'empresa d'una còpia de totes les sancions que s'imposen als treballadors, independentment de la seva graduació.

b.- Que el treballador no hagi estat durant el període establert:

Més de 30 dies acumulats en situació d'Incapacitat Temporal o més de 120 dies naturals acumulats en situació d'Incapacitat Temporal el cas que la baixa sigui deguda a una malaltia greu o una intervenció quirúrgica.

En cas d'intervenció quirúrgica i/o malaltia greu que comporti ingrés hospitalari, els dies d'ingrés a l'hospital no computaran.

En cap cas es tindran en compte, per aquest càlcul, les baixes per maternitat i paternitat.

c.- Que el percentatge d'absentisme per Malaltia Comuna de tot el personal del centre de treball, no superi els següents percentatges:

- De l'1 de gener de 2018 al 31 de desembre de 2018: Un 2,0% d'absentisme real per Malaltia Comuna.
- De l'1 de gener de 2019 al 31 de desembre de 2019: Un 1,75% d'absentisme real per Malaltia Comuna.
- De l'1 de gener de 2020 al 31 de desembre de 2020: Un 1,75% d'absentisme real per Malaltia Comuna.

El càlcul del percentatge d'absentisme, tenint en compte tota la plantilla del centre de treball, es realitzarà, aplicant la següent fórmula:

(Nombre de dies naturals de baixa per Malaltia Comuna x 100) dividit per el nombre de dies naturals que s'haurien d'haver treballat

En casos de baixes de llarga duració (120 o més dies de baixa), el recompte de dies de baixa a efectes de càlcul del plus NO tindrà en compte aquestes baixes.

Si un treballador no ha tingut, durant l'any, cap baixa per malaltia comú, no se li penalitzarà, independentment del percentatge d'absentisme del centre de treball.

En cap cas es tindran en compte, per aquest càlcul, les baixes per maternitat i paternitat.

d.- Que el nombre d'accidents de treball del centre de treball, no superi els següents valors:

- De l'1 de gener de 2018 al 31 de desembre de 2018: 0 accident greu i 3 lleus
- De l'1 de gener de 2019 al 31 de desembre de 2019: 0 accident greu i 3 lleus.
- De l'1 de gener de 2020 al 31 de desembre de 2020: 0 accident greu i 3 lleus

No es computaran el accidents sense baixa ni els accidents in-itinere.

Superar qualsevol dels indicadors anteriors suposarà l'incompliment d'aquest punt. Amb tot i això, la part social i l'empresa valoraran cada accident, ja que en el càlcul no s'inclouran els accidents provocats per causes completament alienes als treballadors implicats ni tampoc els accidentes in-itinere.

Cadascun dels quatre objectius a complir representarà un 25% de l'import total a percebre. Per tant, l'import total a percebre per cada treballador, dependrà del nombre d'objectius que hagi complert i segons el següent escalat:

Si no ha complert cap objectiu: No percebrà cap import.

Si ha complert solament un dels quatre objectius: Percebrà un 25% de l'import total.

Si ha complert solament dos dels quatre objectius: Percebrà un 50% de l'import total.

Si ha complert solament tres dels quatre objectius: Percebrà un 75% de l'import total.

Si ha complert amb els quatre objectius: Percebrà el 100% de l'import total.

Per tenir dret al rebut d'aquesta liquidació anual, a part de la consecució dels objectius establerts, el treballador ha de formar part de la plantilla de la companyia el 31 de desembre de cada any.

En el cas que el treballador s'incorpori a l'empresa durant l'any, en el moment del pagament percebrà només la part proporcional al temps que ha estat d'alta en l'empresa durant el període acordat per al compliment dels objectius.

Els treballadors contractats a jornada parcial, cobraran només la part proporcional de l'import del plus, tenint en compte la seva jornada.

Aquest plus tindrà el mateixos increments que la resta de conceptes del conveni. El seu import és l'establert en les taules salarials (annex 1).

Article 27 De les hores extraordinàries

S'establiran segons el que disposi l'article 35 de l'Estatut dels treballadors i disposicions concordants. El seu preu serà segons el que disposin les taules salarials adjuntes (annex 1) i s'abonaran a mes vençut.

Article 28 Del voluntariat de les hores extraordinàries

La prestació de treball en hores extraordinàries serà sempre voluntària i no podrà pactar-se la seva realització obligatòria en el contracte individual de treball, encara que siguin treballadors de nova incorporació.

Article 29 De l'increment salarial

Com a societat que pertany al sector públic, seran d'aplicació al règim de retribucions les limitacions establertes a les corresponents Lleis de pressupostos de l'Estat i les altres disposicions legals en la matèria.

A aquest efecte, l'increment salarial per a cadascun dels anys de vigència d'aquest conveni, serà el que s'estableixi per als treballadors del sector públic i que surti publicat en la Llei de Pressupostos de l'Estat, exceptuant l'increment relatiu als Fons Addicionals, que no s'aplicarà durant la vigència d'aquest conveni.

SECCIÓ 5. JORNADA DE TREBALL

Article 30 De la jornada de treball

Durant la vigència del present Conveni, la jornada de treball serà de 37 hores i 30 minuts setmanals.

La jornada setmanal es farà de dilluns a dissabte, en horari de matí o tarda i segons les necessitats del servei, excepte aquells treballadors que siguin contractats expressament per a cobrir els serveis de diumenges i festius.

La jornada setmanal dels treballadors dels serveis administratius es farà de dilluns a divendres. Els divendres tarda no treballaran i durant els mesos de juliol i agost faran jornada intensiva amb la finalitat de poder conciliar la vida laboral i la familiar.

Els treballadors que facin jornades de 6 hores o més, gaudiran de 30 minuts de descans que computen com de treball efectiu, excepte els dies de mercat per aquelles persones que en facin el servei on la jornada no serà continua.

Els treballadors que facin el servei de mercat de dimarts i dissabtes gaudiran de deus minuts de descans.

Article 31 Festa patronal

El dia del patró, 3 de novembre, serà laborable. A canvi, els treballadors podran gaudir d'un dia de festa al llarg de l'any, amb el mateix tractament que un dia d'assumptes propis i segons està regulat en l'article 34 d'aquest conveni.

Article 32 Del Calendari laboral

Tenint en compte les necessitats del servei, anualment es reunirà l'empresa i Comitè d'Empresa per consensuar el calendari laboral.

Els treballadors coneixeran, com a màxim el 15 de febrer, el seu calendari laboral anual que inclourà els dies de treball, els horaris, els festius i les vacances.

Article 33 De les vacances

Els treballadors inclosos a l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni gaudiran anualment d'un total de 30 dies laborables de vacances.

No obstant això:

- Aquells treballadors que no gaudeixin de cap dia de vacances en el període de l'1 de juliol al 31 d'agost i que les facin en més d'un període gaudiran d'un dia més de vacances.
- Aquells treballadors que no gaudeixin de cap dia de vacances en el període de l'1 de gener al 15 de gener, de l'1 de juliol al 31 d'agost i de l'1 de desembre al 31 de desembre i que les facin en més d'un període gaudiran de dos dies més de vacances. Un dels períodes ha de ser com a mínim de 15 dies,

No podran coincidir més del 10% dels treballadors en situació de vacances quan tinguin la mateixa categoria i serà rotatiu.

Els treballadors sol·licitaran a l'empresa la seva proposta de vacances fins al 15 de gener i l'empresa farà saber el pla de vacances previst als seus treballadors com a màxim el 15 de febrer juntament amb el lliurament del calendari anual.

Article 34 Permís per assumptes propis

Tots els treballadors tindran dret a gaudir dels següents dies d'assumptes propis:

- Any 2018: 4 dies
- Any 2019: 5 dies
- Any 2020: 5 dies

A aquests dies es sumarà un dia més d'assumptes propis pel dia del patró (3 de novembre).

No obstant això, aquells treballadors que s'incorporin a l'empresa al llarg de l'any, els dies d'assumptes propis, serà proporcional.

Durant el mes de desembre només es podrà gaudir d'un dia d'assumptes propis.

Aquests dies s'hauran de realitzar d'acord amb les necessitats del servei, es sol·licitaran per escrit amb un preavis mínim de 7 dies i no es podran acumular a les vacances ni ponts. A excepció de causes de força major.

Igualment no podran coincidir més d'1 treballador al dia gaudint d'aquesta llicència.

Els treballadors que treballen a temps parcial i la seva reducció no sigui diària (treballant menys hores al dia) sinó que la reducció de jornada sigui anual (treballant menys dies a l'any) tindran

dret a la part proporcional dels dies d'assumpes propis i sempre segons la seva jornada laboral de treball anual a temps parcial respecte la jornada de treball anual a temps complet de qualsevol altre treballador de l'empresa.

Article 35 Fitxer

Per tal de facilitar la forma de fitxar als treballadors, s'instaurarà un rellotge al C/ Mataró, 18.

No s'haurà de fitxar durant el servei del mercat setmanal. En aquest cas el control es farà amb un registre per part del capatàs.

SECCIÓ 6. DRETS SINDICALS

Article 36 De la secció sindical

1. Les seccions sindicals reconegudes disposaran d'un taulell d'anuncis situat a l'interior de l'empresa i de fàcil accés per als treballadors, per tal d'exposar informació i avisos d'interès per als seus afiliats i per als treballadors en general.

2. El delegat sindical haurà de ser treballador en actiu de l'empresa i serà designat preferentment entre els membres del Comitè d'Empresa, gaudint de les mateixes garanties i prerrogatives que la resta legal de representants sindicals.

3. Els delegats de les seccions sindicals tindran les següents funcions:

Representar i defensar els interessos del sindicat al qual representa i als afiliats d'aquest en l'empresa.

Assistir a les reunions del Comitè d'Empresa, amb veu i sense vot, i sempre que prèviament s'admeti la seva presència.

Tenir accés a la mateixa informació i documentació que l'empresa ha de posar a disposició del Comitè d'Empresa, restant obligades a guardar silenci professional en aquelles matèries que legalment procedeixin.

Ser informat en matèria de reestructuració de la plantilla.

Conèixer les mesures disciplinàries imposades de les faltes molt greus, especialment en matèria d'acomiadament.

Article 37 Del Comitè d'Empresa i Assemblees

S'aplicarà el que disposa el títol 2 de l'Estatut dels treballadors.

El personal tindrà dret a disposar d'una hora mensual dins de la jornada laboral per realitzar assemblees, sempre que quedi garantit el servei, motiu pel qual l'assemblea haurà de celebrar-se o bé a l'inici de la jornada de treball o bé a la finalització de la mateixa i en cap cas aquestes es duran a terme els dilluns.

No obstant, en circumstàncies excepcionals i amb l'autorització previa per part de l'empresa, es podran celebrar assemblees en altres dies i horaris.

La realització de l'assemblea s'haurà de comunicar a l'empresa com a mínim amb 48 hores d'antelació.

Article 38 Còpia dels TC2

L'empresa facilitarà al delegat (o delegats de personal o Comitè d'Empresa, segons correspongui) fotocòpies dels TC2 de cotització a la Seguretat Social i relació d'hores extraordinàries amb el corresponent deure i reserva de la informació per part del receptor o receptors.

Article 39 Quota sindical

L'empresa descomptarà cada mes a aquells treballadors que així ho manifestin la quota sindical per al seu ingrés al sindicat corresponent.

SECCIÓ 7. PERMISOS I EXCEDÈNCIES

Article 40 Dels permisos especials retribuïts

Serà d'aplicació l'article 37 de l'Estatut dels treballadors amb les següents millores:

El treballador previ avís i justificació, es pot absentar del lloc de treball, amb dret a remuneració, sols per algun dels motius següents:

a) 20 dies naturals en cas de matrimoni, per al personal amb antiguitat superior a 1 any, i 15 dies naturals per a la resta. 1 dia natural en el cas de matrimoni de fills o germans. El permís es començarà a gaudir el primer dia hàbil.

b) 20 dies naturals en cas de parella de fet inscrit al registre corresponent, que s'aplica una sola vegada, i cal haver-la iniciat i mantingut durant 6 mesos dintre de la vigència del Conveni i inscrites en el registre corresponent de parelles de fet. Aquesta llicència es gaudirà d'una sola vegada. Cal també tenir 1 any d'antiguitat a l'empresa. Si s'ha gaudit la llicència com a parella estable, no s'ha d'aplicar una nova llicència si la relació condueix a un matrimoni posterior. El treballador que gaudeixi d'aquest permís no podrà gaudir del permís i llicència per matrimoni, sempre que sigui amb la mateixa parella amb la qual li ha generat dret a gaudir el permís i llicència de parella de fet.

c) En cas de matrimoni a l'estranger (s'entén fora d'Espanya) el treballador haurà de justificar el matrimoni amb un document visat pel consolat espanyol que hi doni validesa.

d) 2 dies hàbils en els casos de naixement d'un fill.

e) 2 dies hàbils per la mort, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Si per aquest motiu el treballador ha de fer un desplaçament a l'efecte fora de Catalunya, el termini serà de 5 dies hàbils. Si la defunció fos del cònjuge o parella de fet del treballador i aquest tingués fills menors de 12 anys la llicència serà de 20 dies naturals.

A tots els efectes el cònjuge o la parella de fet del treballador/a s'equipararà amb el familiar de primer grau d'afinitat.

Per a la correcta aplicació del present apartat, es relacionen els graus de parentiu:

Amb dret a permís:

- Primer grau: cònjuge, fills, pares, sogres, gendres i nores.

- Segon grau: Néts, germans, cunyats i avis.

Sense dret a permís:

- Tercer grau: besnéts, nebots, oncles i besavis.

- Quart grau: Cosins.

f) 1 dia per trasllat del domicili habitual.

g) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal.

h) Els treballadors tindran dret a un total de 10 hores anuals per visites al metge de capçalera i metge especialista per a ell mateix, per acompanyar a fills menors de 18 anys i ascendents que siguin persones dependents prèvia justificació per part de l'organisme competent. Quan s'hagi superat aquest límit, el treballador podrà recuperar les hores a petició de l'empresa o se li descomptarà l'excés d'hores de la seva nòmina.

Si el treballador no agafa aquestes hores durant l'any, aquestes no s'acumularan per anys següents, ni han de ser retribuïdes ni compensades per l'empresa.

Article 41 De les excedències

Se seguirà el que disposi l'article 46 de l'Estatut dels treballadors.

SECCIÓ 8. ROBA DE TREBALL

Article 42 Roba de treball

L'empresa facilitarà cada any, roba de treball a tot el seu personal, la qual constarà d'una muda a l'hivern i d'una muda a l'estiu, preferentment de cotó.

Al lliurament de la roba de treball, inicialment com posteriorment, el treballador en signarà el document de rebut.

La roba d'estiu es lliurarà en el mes de març i la d'hivern en el mes de setembre.

Tot el personal està obligat a anar degudament uniformat i en cap cas no podrà utilitzar la roba fora de la feina.

Als empleats de nova incorporació subjectes a dur vestuari se'ls lliurarà 2 jocs complets.

L'empresa es farà càrrec del rentat de la roba de treball dels treballadors.

Quan un treballador finalitzi la relació laboral, sigui pel motiu que sigui, ha de retornar tot el vestuari i els EPI que li hagin estat lliurats.

SECCIÓ 9. CONTRACTACIÓ

Article 43- Contractacions

El Comitè d'Empresa serà informat abans de qualsevol contractació de personal que s'hagi de realitzar.

A. Contracte a temps parcial:

El contracte a temps parcial podrà portar-se a efecte, sempre que el nombre d'hores de treball contractades sigui inferior a les hores de treball establertes per a un treballador contractat a jornada completa.

Tot treballador que estigui contractat a temps parcial per un període superior a un any, tindrà un dret preferent a passar a jornada completa, sempre que es donin les condicions necessàries, o existeixin vacants o ampliacions de servei. En el cas que hi hagi més d'un treballador en aquesta situació tindrà prioritat aquell que tingui major antiguitat a l'empresa.

B. Contractes d'interinitat:

S'haurà d'especificar el nom del substituït i la causa de la substitució, havent-se de fer per escrit els contractes d'interinitat, per substituir a treballadors amb dret a la reserva del lloc de treball.

És personal interí tot aquell que és contractat per substituir a treballadors, durant les absències per permisos, excedències, IT, o qualsevol altra causa que obligui a l'empresa a reservar la plaça a l'absent.

Si el treballador/a fix i substituït no es reincorporés al seu lloc en el temps corresponent, l'interí cessarà en l'empresa i la plaça que quedi vacant serà ocupada seguint el procediment establert en l'article 45 del present Conveni Col·lectiu.

C. Altres formes de contractació:

Es farà el que estableixi la legislació vigent en cada moment.

Article 44 Període de prova

Els treballadors de nou ingrés han de passar per un període de prova, d'acord amb l'escala següent:

Tècnics, titulats i caps mitjans: sis mesos

Personal administratiu, conductors, maquinistes i personal d'ofici: tres mesos.

Resta de personal: un mes.

El període de prova esmentat, no serà d'aplicació quan el treballador contractat ja hagi realitzat les mateixes funcions amb anterioritat.

El període de prova esmentat s'interromprà en els supòsits d'incapacitat temporal.

Article 45 Provisió, Promoció interna i selecció de personal de nou ingrés

45.1.- Règim de provisions i promocions internes.

Tot el personal comprès en aquest Conveni tindrà dret, en igualtat de condicions, a cobrir les vacants de categoria superior, temporals o definitives, o places de nova creació que es produeixin en l'empresa. No obstant això, quan es produeixi la cobertura temporal de llocs de

treball, aquesta es tindrà en compte com a mèrit en els processos de provisió i promoció interna.

A aquest efecte, es crea una Comissió Paritària de preparació i seguiment dels processos de provisió i promoció interna composta per 4 persones, dues en representació de l'empresa i dues en representació dels treballadors. Aquesta Comissió tindrà la finalitat dissenyar i preparar els processos anteriors així com vetllar pel seu compliment estricte. Es regirà per les següents normes:

1.- Aquesta Comissió donarà prioritat, tant en el cas de noves contractacions com en el d'ascensos, al personal de la plantilla tant fix com a eventual.

2.- Si no hi hagués cap persona a la plantilla que compleixi els requisits es buscarà personal extern.

Els candidats hauran de superar el procés de capacitació, que s'haurà fixat en la Comissió.

3.- Els criteris de valoració dels candidats són mèrit i capacitat i en igualtat de condicions, l'antiguitat.

4.-Serà més valorat el treballador que obtingui la millor puntuació i reuneixi els requisits necessaris per realitzar el treball previst del lloc a cobrir.

5.- Serà l'encarregada de vetllar per què els treballadors que cobreixin la plaça vacant siguin els de major mèrit i capacitat.

6.- L'ocupació de les vacants no definitives cobertes per treballadors de l'empresa no donarà dret a consolidació per transcurs del temps de l'article 39.2 de l'Estatut dels Treballadors.

7.- Existirà una borsa de treballadors, que s'actualitzarà periòdicament, ordenada per categories i de major a menor qualificació per a provisió i promoció interna, amb els candidats més idonis, de les vacants temporals o definitives, o llocs de nova creació, que es vagin produint. En el cas de candidats amb la mateixa qualificació tindrà preferència el més antic.

8.- El lloc de cap de servei, els comandaments entremitjos i d'administració, també seran coberts per personal que hagi superat els processos corresponents d'acord amb els principis de publicitat, mèrit, concurrència i capacitat. No obstant això, la Comissió Paritària no participarà en aquests processos de selecció però serà informada.

45.2.- Personal de nou ingrés

Quan no sigui possible cobrir un lloc vacant temporal o definitiu, o de nova creació, l'empresa podrà seleccionar personal de nou ingrés, d'acord amb les normes legals d'aplicació.

Existirà una borsa de treballadors, que s'actualitzarà periòdicament, ordenada per categories, amb els candidats més idonis.

Llevat casos d'urgència i llevat del personal d'administració i el de comandament, la Representació legal dels treballadors podrà participar activament en la definició i preparació d'aquests processos i podrà impugnar motivadament els resultats.

SECCIÓ 10. RÈGIM DISCIPLINARI

Article 46 Règim disciplinari

Serà d'aplicació al personal afectat pel present Conveni el règim disciplinari establert al capítol 12 del Conveni General del Sector de sanejament públic, neteja viària, regs, recollida, tractament i eliminació de residus i neteja i conservació del clavegueram (codi de conveni nº 99010035011996 i publicat en el BOE de 30 de juliol de 2013) o text que el substitueixi en cas de revisió i/o substitució posterior per les parts signatàries del Conveni general esmentat.

SECCIÓ 11. MILLORES SOCIALS

Article 47 Assistència en cas d'hospitalització

En el cas d'incapacitat temporal derivada de malaltia comuna, que comporti ingrés hospitalari amb o sense intervenció quirúrgica, l'empresa abonarà, els complements que garanteixin el total de la retribució íntegra durant un màxim de 180 dies per cada procés de baixa mèdica.

És requisit indispensable, acreditar pels mitjans adients la realitat de l'hospitalització i/o intervenció quirúrgiques, així com la seva durada.

Article 48 De l'assistència en cas d'accident laboral

En el supòsit d'incapacitat temporal per causa d'accident de treball, l'empresa abonarà al treballador un complement que garanteixi el total de la retribució íntegra (incloses les pagues extraordinàries).

Article 49 Dels complements de jubilació

El treballador adscrit a aquest Conveni que es jubili al 100% de la seva jornada amb una edat compresa entre els 61 i els 67 anys ha de percebre un premi per any de servei, d'acord amb el barem que es detallen a continuació:

	Euros
61 anys	335,35
62 anys	319,76
63 anys	304,15
64 anys	288,55
65 / 66 / 67 anys	272,96

Aquests imports no tindran els increments pactats en aquest Conveni.

Article 50 Pòlissa d'accidents

L'empresa s'obliga a contractar durant la vigència d'aquest Conveni una pòlissa d'assegurances d'accidents, que cobreixi aquest risc, l'import del qual es pagarà a la vídua i, en defecte, als hereus legals. Els imports a cobrar per incapacitat per accident de treball, incapacitat absoluta per accident de treball o mort per accident de treball, seran els següents:

	Euros
Incapacitat per accident de treball	90.000
Incapacitat absoluta	90.000
Mort per accident de treball	90.000

Aquests imports no tindran els increments pactats en aquest Conveni.

Article 51 Renovació del Certificat d'Aptitud Professional (CAP)

La renovació del Certificat d'Aptitud Professional (CAP) anirà a càrrec de l'empresa quan el treballador faci tasques de conducció a l'empresa. Unicament en aquest cas, l'empresa procedirà a abonar a les treballadores i treballadors afectats les despeses generades a tal efecte, incloent-hi la totalitat de taxes i resta de requisits que siguin necessaris per a la seva renovació.

La formació del CAP es farà dintre d'horari laborable sempre que sigui possible. Si la formació es fa fora d'horari laboral, l'empresa abonarà les hores invertides a preu de hora normal.

Article 52 Retirada del carnet

Quan un treballador, efectuant la seva comesa amb un vehicle de l'empresa i complint la funció que se li ha encomanat, li sigui retirat el carnet de conduir, l'empresa l'acoblarà en un altre lloc de treball, sense pèrdua de cap concepte salarial, mentre obtingui de nou el carnet, sempre que no sigui per causa directament imputable al treballador tal com embriaguesa, imprudència manifesta o negligència del conductor, etc.

Sempre que la retirada del carnet no sigui per causa directament imputable al treballador, l'empresa pagarà una indemnització diària de 15 euros amb un topall de 120 dies. Així mateix les despeses de defensa i de possibles indemnitzacions per perjudicis a tercers, multes, etc. aniran a càrrec de Vialnetvic, S.L.

Article 53 Multes de trànsit

Prèvia valoració del motiu i de la causa, el treballador abonarà aquelles multes de trànsit imposades dintre de la seva jornada laboral que siguin conseqüència de qualsevol acte imputable al propi treballador.

Aquestes multes seran abonades de forma delegada per l'empresa, i posteriorment descomptades del rebut de salari del treballador.

Quan la multa sigui per un motiu inherent al treballador anirà a càrrec de l'empresa.

Article 54 Bestretes i avançaments

Tot el personal de l'empresa té dret a percebre bestretes a compte pel temps treballat. El pagament d'avançaments i bestretes s'efectuarà el dia 15 de cada mes com a únic dia d'ingrés.

La Direcció de l'empresa, quan concorrin circumstàncies d'urgència i provada necessitat, i prèvia justificació per escrit, concedirà al personal que ho sol·liciti, amb un mínim d'antiguitat d'1 any, avenços individuals a compte de retribucions. Per aquests efectes, es disposarà, com a màxim, d'una bossa anual de 21.000,00 euros.

L'estudi i gestió per a la concessió d'aquests avançaments als treballadors i treballadores correspon a la Comissió Paritària, que també controlarà la seva justificació posterior mitjançant els documents corresponents.

S'estableix un límit de 1.500,00 euros per treballador/a, que haurà de retornar en el termini d'un any des de la seva concessió.

La Comissió comunicarà als representants legals dels treballadors els avançaments efectuats i les causes que els hagin motivat, exceptuant aquelles sol·licituds en les quals el treballador/a manifestin la voluntat de preservar la privacitat de les causes.

En el supòsit d'acabament de la relació laboral d'un treballador/a que tingui concedit un avançament, l'empresa li descomptarà les quantitats pendents de liquidació de parts proporcionals i de salaris pendents que poguessin correspondre-li.

Bestretes i avançaments es podran atorgar simultàniament sempre que no representin un risc econòmic per l'empresa les quantitats endeudades pel treballador que ho sol·liciti.

Article 55 Fons Social

La seva gestió estarà regulada pel reglament del fons social acordat entre l'empresa i la representació legal dels treballadors.

La quantia del fons social aportada per l'empresa serà de 4.300 € anuals. En cas que no s'esgoti l'import durant l'any, l'import sobrant s'acumularà per a l'any següent.

Aquest import no patirà cap increment durant la vigència del present Conveni.

Article 56 Reglament del Fons Social

De conformitat amb l'article 55 del present Conveni Col·lectiu es procedeix a la fixació del Reglament de la Comissió del Fons social, així com en el desenvolupament dels requisits i procediment per accedir als ajuts del Fons Social, durant la vigència de l'esmentat Conveni.

1.- La Comissió d'Administració del Fons Social, estarà composta per un representant de l'empresa i un representant legal dels treballadors.

2.- La Comissió es reunirà en l'últim trimestre de l'any, per revisar i analitzar totes les sol·licituds presentades i procedir a la seva aprovació.

3.- S'aixecarà acta de les reunions.

4.- L'acta ha d'identificar la persona concreta que es beneficiés de l'ajuda o ajudes concedides, així com el desglossament, de les diferents ajudes aprovades.

Import del Fons Social

La quantitat anual destinada a aquest Fons Social serà l'establerta en l'article 55 del present Conveni Col·lectiu.

Tipus d'ajudes

La naturalesa de les ajudes que es podran concedir seran:

- Ajudes oftalmològiques.
- Ajudes d'ortodòncia.
- Ajudes per al pagament de la hipoteca del primer habitatge.
- Ajudes per al pagament del lloguer del primer habitatge.
- Ajudes per despeses relacionades amb el primer habitatge: segur, contribució i despeses per reformes.
- Ajudes per altres despeses mèdiques (s'inclou el pagament de mútues privades, visites i proves mèdiques i despeses de farmàcia).
- Ajudes per despeses escolars i de guarderia de fills menors de 18 anys (matricula, rebuts mensuals, llibres y material escolar).
- Ajudes per cursos de formació.
- Qualsevol altre ajut, que per la seva naturalesa social, respongui a una despesa extraordinària.

Totes les ajudes seran extensibles a despeses incorregudes pel mateix treballador, cònjuge o fills.

Requisits per poder accedir als ajuts

Els requisits per poder accedir a les ajudes del Fons Social seran els següents:

- Estar o haver estat d'alta en l'empresa durant tot l'any en què s'abonen les ajudes.
- S'haurà de presentar còpia de les factures, de totes les despeses pels quals es vol optar a les ajudes.

Terminis per presentar les sol·licituds

Les sol·licituds es lliuraran a l'empresa, fins a màxim el 31 d'octubre de l'any en curs.

Durant el mes de novembre es reunirà la Comissió d'Administració del Fons Social, per revisar totes les sol·licituds i aplicar el que estableix el present Reglament.

Els ajuts s'abonaran en la nòmina del mes de desembre.

Les quantitats abonades seran imports bruts i, per tant sobre les mateixes es practicaran les retencions legals que s'estableixin en cada moment.

Distribució dels ajuts

L'import del Fons Social anual, es dividirà pel nombre de treballadors i aquest serà l'import màxim a percebre per cada treballador.

Si un treballador presenta despeses superiors a la quantitat que li correspon individualment, només es pagarà l'import màxim referit en el paràgraf.

En cas que, després de la distribució de tots els ajuts, quedarà una quantitat sobrant, aquesta es sumarà l'import del Fons Social de l'any següent.

Article 57 Equips de protecció individual

L'empresa dotarà al personal de tots els elements de protecció de seguretat pel correcte desenvolupament del seu treball, basant-se en l'avaluació de riscos laborals, efectuada per al centre adscrits a aquest Conveni.

El personal està obligat a utilitzar els equips de protecció lliurats per l'empresa, així com adoptar i complir amb totes aquelles mesures preventives establertes.

El no-compliment d'algun d'aquests preceptes comportarà la paralització de les tasques per les persones sotmeses a algun possible risc.

Els companys de treball així com els representants dels treballadors col·laboraran de forma activa amb l'empresa, per dur a terme la política de salut i prevenció de riscos, tutelant el compliment per part de tots els treballadors.

El treballador signarà un document justificant del lliurament dels EPI, amb la relació de tots els EPI lliurats.

Article 58 Salut, seguretat i prevenció de riscos laborals

Els treballadors durant la prestació del servei tenen dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut.

L'empresa està obligada a avaluar els riscos i adoptar totes les mesures necessàries per evitar-los i, quan no sigui possible, proporcionar tots els mitjans de protecció eficaços.

Aniran a càrrec de l'empresa els reconeixements o revisions mèdiques establertes en l'aplicació de la vigent normativa sobre salut al treball i per als llocs de treball per als que es requereixi segons el que disposa aquesta normativa. El resultat d'aquest reconeixement serà entregat al treballador.

L'empresa estarà obligada a facilitar al personal, abans que comenci a desenvolupar qualsevol lloc de treball, informació sobre els riscos i perills que el puguin afectar, i sobre la forma, mitjans

i processos que hauran de tenir-se en compte per prevenir-los o evitar-los, s'informarà així mateix als delegats de prevenció o, en el seu defecte, als representants dels treballadors.

Pel que no estigui previst en el present article s'aplicarà l'establert a la Llei de prevenció de riscos laborals, així com en les normes de desenvolupament i concordants.

Article 59 Dret supletori

Tot el que no estigui previst i regulat en aquest Conveni, es regirà pel que estigui disposat en el Conveni General del Sector de sanejament públic, neteja viària, regs, recollida, tractament i eliminació de residus i neteja i conservació del clavegueram (codi de conveni núm. 99010035011996 i publicat en el BOE de 30 de juliol de 2013), en l'Estatut dels Treballadors i altres disposicions generals d'aplicació.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA

Amb la signatura d'aquest conveni, ambdues parts acorden expressament que no queda cap increment salarial per realitzar i corresponent a anys anteriors.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL SEGONA

A tot el personal vinculat a aquest Conveni col·lectiu li serà d'aplicació el Protocol de Control d'Alcoholèmia del Grup Ferroviari Serveis que estigui vigent en cada moment.

L'empresa informarà al Comitè d'Empresa de les modificacions que pugui patir aquest protocol.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL TERCERA

En cas de conflicte entre treballadors de l'empresa, sempre es mediarà per solucionar el conflicte entre el personal afectat, mínim de dos delegats sindicals, el capatàs del torn de treball del personal en conflicte i l'empresa, de manera que en tenir coneixement de la problemàtica, es procedirà de la següent manera:

- Es reunirà el personal afectat amb el capatàs del torn, mínim dos delegats sindicals i direcció de l'empresa.
- S'establirà un torn per cada treballador afectat per donar la seva versió pròpia del conflicte.
- Es respectarà en tot moment el torn, per part dels altres treballadors implicats.
- Els delegats sindicals i posteriorment els capatassos donaran la seva versió/opinió al conflicte.
- L'empresa aportarà diferents solucions que s'hauran de consensuar amb delegats sindicals
- Es redactarà i signarà acta de la mediació acceptant els acords.



En cas que els treballadors afectats tinguin altra vegada conflicte havent acceptat els acords, es procedirà a la sanció corresponent.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL QUARTA

Si en algun moment i a petició expressa del client fos necessari canviar el model de gestió dels serveis que presta l'empresa, i tenint en compte que això pogués tenir repercussions en les condicions laborals dels treballadors, la Comissió Negociadora està obligada a negociar les modificacions que s'haguessin de realitzar en el text del conveni col·lectiu per a adaptar-lo a les noves necessitats.