Número de registre 300

DEPARTAMENT D'EMPRESA I TREBALL

SERVEIS TERRITORIALS A LLEIDA

Conveni col·lectiu de treball de l'empresa ILNET UTE, per als anys 2020 a 2023

Resolució, de 14 de gener de 2022, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa ILNET UTE, per als anys 2020 a 2023 (codi de conveni núm. 25001162012007).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa ILNET UTE, per als anys 2020 a 2023, subscrit per les parts negociadores el 23 de novembre de 2020, i de conformitat amb el que disposen els articles 86.3 i 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015 de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat; el Decret 247/2021, de 22 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa ILNET UTE, per als anys 2020 a 2023 (codi de conveni núm. 25001162012007) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Treball a Lleida.
2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Lleida.

Lleida, 14 de gener de 2022

El director dels Serveis Territorials, Vidal Vidal Culleré

Convenio colectivo de ILNET UTE 2020-2023

Determinación de las partes que conciertan el convenio colectivo

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

CAPÍTULO I

Normas generales

Artículo 1. Ámbito de aplicación, personal, funcional y territorial

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

Artículo 2. Vigencia

Este Convenio Colectivo entrará en vigor el día en que sea firmado por todas las partes negociadoras del mismo, salvo respecto de aquellos artículos del Convenio en que se disponga expresamente otra fecha. Con efectos retroactivos entrara en vigor en fecha 1 de enero de 2020.

Artículo 3. Ámbito temporal, denuncia y prórroga

La duración del presente Convenio Colectivo finalizará el día 31 de diciembre de 2023.

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

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

Artículo 4. Vinculación a la totalidad

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

Artículo. 5 Absorción y compensación

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

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

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

Artículo 6. Comisión Paritaria

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

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

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

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

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

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

Artículo 7. Convenio general aplicable

En todo lo no previsto ni regulado en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto por el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de

Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado, al actual Estatuto de los Trabajadores, y a disposiciones posteriores de general aplicación, en tanto no se opongan a normas de derecho necesario.

Artículo 8. Garantías “ad personam”

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

CAPÍTULO II

Condiciones económicas

Artículo 9. Conceptos retributivos

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

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

- Personal:

Antigüedad.

- De puesto de trabajo:

Plus de penosidad, peligrosidad y toxicidad.

Plus de nocturnidad.

Plus de reconversión (contiene antiguo plus recogida domiciliaria).

- De cantidad y calidad de trabajo:

Plus convenio.

Horas extraordinarias.

- De vencimiento superior al mes:

Gratificación extraordinaria de verano.

Gratificación extraordinaria de navidad.

Participación en beneficios.

- Plus extrasalarial:

Plus transporte

Artículo 10. Salario base

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

Artículo 11. Antigüedad

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

Artículo 12. Plus de penosidad, peligrosidad y toxicidad

Todos los trabajadores y trabajadoras afectos al presente Convenio Colectivo, salvo el personal técnico y administrativo a que se refiere el Anexo 1, percibirán, según las tablas del Anexo 1, un plus por día efectivamente trabajado, consistente en un 10% de salario base y, excepcionalmente, la categoría de

conductores maquinistas que realicen las funciones en el puesto de trabajo de la explotación del vertedero percibirán un 20% más, también del salario base, según las cantidades que constan en las tablas del Anexo 1.

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

Artículo 13. Plus de nocturnidad

Todos los trabajadores y trabajadoras que realicen la jornada entre las 22 y las 6 horas percibirán un plus de nocturnidad por día efectivamente trabajado, cuya cuantía se establece, para las categorías afectadas, en el 25% del salario base. Si el tiempo trabajado en el periodo nocturno fuera inferior a 4 horas, dicho plus quedará reducido en un 50%.

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

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

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

Dicho plus es funcional y no consolidable.

Artículo 15. Plus convenio

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

Artículo 16. Plus transporte

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

Artículo 17. Gratificaciones Extraordinarias de verano y Navidad

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

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

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

Artículo 18. Participación en beneficios

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

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

Artículo 19. Horas extraordinarias

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

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

Los firmantes reconocen expresamente el carácter de horas extraordinarias de fuerza mayor para todas aquellas que puedan considerarse subsumidas en el contenido del art.35 apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III

Otras condiciones económicas

Artículo 20. Indemnizaciones

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

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

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

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

Artículo 21. Complemento en caso de hospitalización

El trabajador o trabajadora, que se encuentre en situación de Incapacidad Temporal por Enfermedad Común y se halle hospitalizado, percibirá con cargo a la Empresa un complemento que sumado a la prestación de la Seguridad Social le garantizará, como máximo, los ingresos diarios que percibiría por su categoría de no encontrarse en dicha situación de incapacidad, es decir, le garantizará, por día, la misma retribución que si estuviese en situación de Alta. Estos ingresos son los que determina el presente Convenio Colectivo y sus tablas anexas, en concreto son: salario base, plus convenio (cuando proceda), plus penoso (cuando proceda), plus reconversión (cuando proceda), plus nocturno (cuando proceda), plus "ad personam" (cuando proceda) y antigüedad (cuando proceda). En el penúltimo párrafo se describe la limitación temporal de este Complemento.

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

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

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

Artículo 22. Complemento prestación Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común

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

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

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

Artículo 23. Complemento en caso de accidente laboral

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

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

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

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

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

Artículo 24. Fondo de ayuda familiar

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

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

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

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

Artículo 25. Ayuda escolar

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

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

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

Artículo 26. Premio anual de asistencia

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Jornada, descanso y licencias

Artículo 27. Jornada semanal

La jornada ordinaria de trabajo será de 37 horas efectivas semanales, distribuidas de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 28, sin perjuicio de lo contemplado en el Artículo 29.

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

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

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

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

Artículo 28. Distribución de la jornada ordinaria de trabajo

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

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

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

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

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

La empresa programará un calendario, que publicará a primeros de año, con los días de FTR que correspondan a los trabajadores y trabajadoras con más de 2. Para los trabajadores y trabajadoras de limpieza del turno de noche que se encuentren en esta situación, la empresa procurará, en la medida de lo posible, programar que estos días de FTR sean consecutivos a las fiestas de turno del trabajador.

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

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

b) Personal de recogida noche: El personal adscrito al servicio de recogida noche realizará sus jornadas ordinarias de trabajo según un correturnos organizado en ciclos de 7 semanas con un total de 30 días de trabajo por equipo (se adjunta ejemplo en Anexo 3). Si durante la vigencia del Convenio, previo aviso al Comité de Empresa y con potestad de la empresa, el dimensionamiento de los equipos resultara insuficiente para realizar el servicio (ya sea porque en el servicio que desempeñan se produzca un aumento de las

horas estructurales o aumenten los costes de mantenimiento y/o siniestralidad de vehículos y/o contenedores o bajas por enfermedad o accidentes de trabajo imputables a dicho dimensionamiento o en general haya algún perjuicio para la empresa) se reestructurará el servicio con el mismo personal equiparando las jornadas trabajadas a las del personal de limpieza, sin variación del resto de condiciones laborales de estos trabajadores y trabajadoras, incluida la retribución. En caso de que esto se produzca, deberán recalcularse los conceptos retributivos por día efectivamente trabajado a fin de mantener la retribución. Lógicamente dejarán de ser válidos entonces los ejemplos del Anexo 3.

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

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

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

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

- Los puentes que se realicen por los trabajadores y trabajadoras, se deberán recuperar en jornadas de tarde, y el día del puente el servicio deberá quedar cubierto.

- Las jornadas de tarde (de 16.30 a 18.30h) podrán agruparse en una misma semana por acuerdo entre Empresa y Comité. En defecto de acuerdo, no se efectuará dicha agrupación.

- Durante el mes de diciembre de cada año, deberá negociarse entre la Empresa y el Comité la distribución de las tardes de trabajo del año siguiente. En defecto de acuerdo, se aplicará la distribución del año anterior.

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

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

En cuanto al horario, se empezará y terminará la jornada laboral 30 minutos antes que el personal de limpieza de su respectivo turno. Los sábados, se deberá organizar de tal forma que se garantice que la maquinaria necesaria para el turno de tarde queda operativa.

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

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

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

Artículo 29. Descanso diario

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

Artículo 30. Vacaciones

Todo el personal afecto al presente Convenio Colectivo disfrutará anualmente de vacaciones retribuidas de una duración de 30 días naturales, que se disfrutarán en periodos de 2 quincenas. La distribución de los trabajadores y trabajadoras en dichas quincenas será organizada por el Comité de Empresa y la presentará a la empresa para su aprobación. Esta programación o calendario de vacaciones se presentará, como máximo, el 31 de octubre del año anterior al que correspondan.

La primera quincena estará dentro del periodo de los meses de junio, julio, agosto o septiembre y la segunda en los meses de enero, marzo, abril, mayo, octubre, noviembre y diciembre. Se admitirá que el mes de febrero quede fuera de la programación o calendario de vacaciones, aunque se permitirá disfrutar vacaciones en este mes si el trabajador o trabajadora lo desea o para vacaciones fuera de la programación inicial. Por cuestiones de calendario podría darse el caso que alguna quincena de un periodo podría empezar o terminar dentro de los límites del otro periodo. La distribución de estas quincenas será consensuada con antelación con el Comité de Empresa para que los trabajadores y trabajadoras la conozcan en el momento de su asignación. Como se ha dicho, el Comité de Empresa presentará a la empresa el calendario de vacaciones como máximo el 31 de octubre del año anterior al que correspondan, con los condicionantes acordados entre Empresa y comité de Empresa y que son los siguientes:

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

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

Las vacaciones se iniciarán siempre en día laborable.

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

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

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

Artículo 31. Fiestas laborables

El personal afecto al presente Convenio Colectivo disfrutará como fiestas laborables, no recuperables y retribuidas, las fiestas con carácter nacional, autonómico y local determinadas por la Generalitat de Catalunya.

Con efectos 1 de enero de 2021 dicha festividad de San Martín de Porres se tratará como una fiesta de turno recuperable (FTR) de libre elección para el trabajador y trabajadora pudiéndose disfrutar los años en que los festivos estatales, autonómicos y locales sean 14. Al tratarse pues de una FTR, se regirá por lo establecido en el Art. 28 del presente Convenio.

Artículo 32. Licencias retribuidas

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

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

Las licencias contempladas en el apartado b) se ampliará a 2 días más cuando el trabajador o trabajadora necesite efectuar desplazamiento fuera de la provincia de Lleida.

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

Artículo 33. Permisos sin retribución

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

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

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

Artículo 34. Excedencias

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

CAPÍTULO V

Otras mejoras

Artículo 35. Prendas y protecciones

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

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

Personal de limpieza y recogida:

Ropa de verano: Ropa de invierno:

2 pantalones 2 camisas

2 polos 2 pantalones

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

1 botas Recogida 1 botas

1 gorra 1 gorro

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

Ropa de verano: Ropa de invierno:

2 pantalones 2 camisas

2 polos 2 pantalones

1 zapatos 1 chaqueta

1 gorra 1 chaleco acolchado

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

1 botas

1 gorro

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

Artículo 36. Preferencia

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

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

Artículo 37. Retirada de carnet

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

Artículo 38. Contratos de trabajo

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

Artículo 39. Formación

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

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

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

Artículo 40. Promoción

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

Artículo 41. Reconocimiento médico

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

A efectos de conciliación de la vida laboral y familiar y para el personal del turno de noche, cabe la posibilidad de realizar dicho reconocimiento en las instalaciones de la Mutua durante el día.

Artículo 42. Comité de Seguridad y Salud

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

Artículo 43. Garantías sindicales

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

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

b) Se creará una bolsa trimestral (que coincidirá con los 4 trimestres naturales) e individual de horas sindicales, no computando a este efecto los días en que el trabajador o trabajadora, se encuentre en

situación de vacaciones, bajas tanto de IT como de accidente, excedencias y/o licencias. Cuando los miembros del Comité de Empresa sean convocados por la empresa, la duración de dichas reuniones irá a cargo de la empresa, añadiéndose al crédito sindical de los delegados y delegadas convocados fuera de su jornada laboral, del mismo modo se dará un tiempo prudencial a los delegados convocados en su jornada laboral para que puedan asistir a las reuniones en un mínimo de condiciones.

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

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

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

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

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

Artículo 44. Puesto de trabajo mayores de 55 años

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

Artículo 45. Jubilaciones

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

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

En cualquier caso se estará en lo dispuesto por Ley.

Artículo 46. Conciliación vida laboral y familiar

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

Artículo 47. No discriminación

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

Artículo 48. Premio de antigüedad.

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

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

Artículo 49. Definición del grupo profesional Operarios

Se ha redactado y aprobado el documento "Definición de tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades del grupo profesional "Operarios"

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

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

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera. Anexos

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

Son los siguientes:

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

Disposició adicional segunda. Incrementos salariales

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

a) Para el año 2020, y con efectos de 01 de enero de 2020, se acuerda un incremento del 1,5%. Por tanto, se aplicarán las tablas salariales que se recogen en el Anexo 1- con el título "Tablas salariales definitivas 2020", que son las "Tablas salariales definitivas 2019" incrementadas en un 1,5% los conceptos revisables, entendiendo por éstos los que aparecen en las tablas salariales.

b). Para el año 2021 y con efectos de 1 de enero de 2021, se acuerda una revisión salarial de las "Tablas Salariales definitivas 2020", incrementadas en un porcentaje (para los conceptos revisables), según los distintos posibles valores del IPC real en el citado año 2020:

- Si el mencionado IPC real 2020 fuera -2% o por debajo de esa cifra (por ejemplo -2'5%, -3%, -4%, etc.), la revisión salarial se hará de acuerdo al 0%.

Ejemplo:

Si el IPC real 2020 fuera de -2,1%, de -3%, de -4%, etc., el porcentaje de revisión salarial sería el 0% y por lo tanto, continuaría rigiendo la tabla salarial definitiva del año 2020 aunque estas pasarían a denominarse "Tablas salariales definitivas 2021".

- Si el mencionado IPC real 2020 fuera de entre -2% y -0'5%, la revisión salarial se llevará a cabo aplicando la siguiente fórmula:

Revisión salarial = IPC real 2020 + 2%.

Ejemplo:

Si el IPC real 2020 fuera del -1'5%, el porcentaje de revisión salarial sería: - 1'5% + 2% = 0'5%

- Si el IPC real 2020 fuese de -0'5% o por encima, es decir, -0'4%, -0'3%, 1%, 1'5%, 2%, etc., el porcentaje de revisión salarial sería del 1'5%.

Ejemplos:

- Si el IPC real de 2020 fuera un -0'3%, el porcentaje de revisión sería del 1'5%.
- Si el IPC real de 2020 fuera 0%, el porcentaje de revisión sería del 1'5%.
- Si el IPC real de 2020 fuera de 1%, el porcentaje de revisión sería del 1'5%.

En todo caso, las tablas resultantes pasarán a denominarse "Tablas salariales definitivas 2021"

c) Para el año 2022 y 2023 se deberán negociar entre Comité y Empresa las tablas salariales. Dicha negociación se realizará durante el cuarto trimestre de 2021.

Disposiciones transitorias

Pese que en el presente Convenio Colectivo no existen Disposiciones Transitorias, adjuntamos, a modo informativo, las que sí figuraban en el anterior Convenio 2016 - 2019:

Disposición transitoria primera. Plus de especialización durante el año 2007

El Plus de especialización previsto en el artículo 17 del "Convenio Colectivo de Serveis d'Escombraries i Neteja, S.A. (SEINSA) del año 2006" (DOGC nº 4634 de 16 de mayo de 2006) seguirá aplicándose, en los

términos de dicho artículo 17, únicamente durante el año 2007. A partir del 01 de enero de 2008 y con efectos de esta misma fecha, dicho plus quedará derogado.

Disposición transitoria segunda. Jornada de trabajo durante el año 2007

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

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

DISPOSICIONES DEROGATORIAS

Disposición derogatoria única.

El presente Convenio Colectivo sustituye y deroga íntegramente el “Convenio Colectivo de ILNET UTE 2016 – 2019” (Codi de Conveni núm. 25001162012007)

ANEXOS

ANEXO 1

Tablas salariales definitivas 2020

CATEGORIA	SALARI BASE	PLUS CONVENI	PLUS TRANSPORT	PLUS NOCTURN	PLUS PENOS	PLUS TOXIC	PLUS RECONVERSIÓ	H. EXTRES NORMALS	H. EXTRES FESTIVES
ENCARREGAT GENERAL	43,67	48,90	2,69	0,00	4,37	0,00	12,60	14,19	18,24
CAPATAS NIT DOM.	39,81	38,58	2,69	9,95	3,98	0,00	30,09	13,01	16,62
CAPATAS DE DIA	39,81	44,63	2,69	0,00	3,98	0,00	11,60	13,01	16,62
CONDUCTOR NETEJA DIA	39,81	24,72	2,69	0,00	3,98	0,00	8,39	12,73	16,35
CONDUCTOR NETEJA NIT	39,81	23,78	2,69	9,95	3,98	0,00	10,32	14,47	18,74
CONDUCTOR REC. DIA	39,81	23,91	2,69	0,00	3,98	0,00	8,22	12,73	16,35
CONDUCTOR REC. NIT DOM.	39,81	17,88	2,69	9,95	3,98	0,00	23,94	14,47	18,74
CONDUCTOR MAQ. ABOCADOR	39,81	23,91	2,69	0,00	3,98	7,96	9,92	12,73	16,35
OFICIAL 1a MECANIC	39,81	30,65	2,69	0,00	3,98	0,00	8,60	12,73	16,35
OFICIAL 3a MECANIC	37,19	23,05	2,69	0,00	3,72	0,00	6,92	11,95	15,27
PEO NETEJA DIA	34,43	20,04	2,69	0,00	3,44	0,00	6,21	10,84	13,93
PEO NETEJA NIT	34,43	19,14	2,69	8,61	3,44	0,00	7,86	12,32	15,91
PEO RECOLLILDA DIA	34,43	24,40	2,69	0,00	3,44	0,00	7,15	10,84	13,93
PEO RECOLLIDA NIT DOM.	34,43	18,39	2,69	8,61	3,44	0,00	22,07	12,32	15,91
VIGILANT	34,43	19,33	2,69	0,00	0,00	0,00	5,32	9,94	12,73
OPERARI MAQUINA	37,19	19,56	2,69	0,00	3,72	0,00	7,23	11,95	15,27

VACANCES	
ENCARREGAT GENERAL	2.094,66
CAPATAS NIT DOM.	2.164,73
CAPATAS DE DIA	1.941,11
CONDUCTOR NETEJA DIA	1.821,95
CONDUCTOR NETEJA NIT	2.046,68
CONDUCTOR REC. DIA	1.801,33
CONDUCTOR REC. NIT DOM.	2.026,20
CONDUCTOR MAQ. ABOCADOR	2.000,25
OFICIAL 1a MECANIC	2.079,69
OFICIAL 3a MECANIC	1.791,59
PEO NETEJA DIA	1.636,12
PEO NETEJA NIT	1.827,88
PEO RECOLLILDA DIA	1.617,74
PEO RECOLLIDA NIT DOM.	1.809,50
VIGILANT	1.531,71
OPERARI MAQUINA	1.734,51

COMPLEMENT AD PERSONAM	DIA/T	VACAN.
CAPATAS	8,02	322,78
CONDUCTOR	8,02	270,43
PEO	8,02	270,80
OFICIAL 1a MECANIC	19,87	0,00

COMPLEMENT AD PERSONAM Cambio peon recogida noche a peon limpieza noche según acuerdo fecha 27-01-11	6,48	COMPLEMENT AD PERSONAM Cambio peon recogida noche a peon limpieza dia según acuerdo de fecha 27-01-11	9,16
---	------	--	------

PREMIO ANUAL ASISTENCIA (según Art. 26)	216,51
--	--------

CATEGORIA	SALARI BASE	PLUS CONVENI	P. EXTRA SALARIAL	TOTAL MENSUAL	PAGA ESTIU	PAGA NADAL	PAGA BENEFICIS	TOTAL ANUAL	HORES 1a	EXTRES 3a
CAP DE SERVEIS	1.471,55	441,46	77,10	1.990,12	1.913,02	1.913,02	1.913,02	29.620,53	14,72	18,40
CAP ADMINISTRATIU DE 1ª	1.471,55	441,46	77,10	1.990,12	1.913,02	1.913,02	1.913,02	29.620,53	14,72	18,40
TECNIC DE PREVENCIÓ	1.397,97	441,46	77,10	1.916,54	1.839,43	1.839,43	1.839,43	28.516,73	13,97	17,65
CAP ADMINISTRATIU DE 2ª	1.324,39	367,89	77,10	1.769,39	1.692,29	1.692,29	1.692,29	26.309,54	14,72	18,40
TÈCNIC DE PRODUCCIÓ	1.250,82	367,89	77,10	1.695,82	1.618,71	1.618,71	1.618,71	25.205,95	13,97	17,65
OFICIAL 1ª ADMINISTRACIÓ	1.250,82	367,89	77,10	1.695,82	1.618,71	1.618,71	1.618,71	25.205,95	13,97	17,65
OFICIAL 2ª ADMINISTRACIÓ	1.177,24	357,34	77,10	1.611,68	1.534,58	1.534,58	1.534,58	23.943,88	13,24	16,19
AUX. DE PRODUCCIÓ 1ª	1.147,81	357,34	77,10	1.582,25	1.505,15	1.505,15	1.505,15	23.502,48	13,24	16,19
AUX. 1ª ADMINISTRACIÓ	1.141,92	357,34	77,10	1.576,36	1.499,26	1.499,26	1.499,26	23.414,08	12,47	15,49
AUX. DE PRODUCCIÓ 2ª	1.000,65	294,31	77,10	1.372,06	1.294,95	1.294,95	1.294,95	20.349,56	13,24	16,19
AUX. 2ª ADMINISTRACIÓ	852,38	249,17	77,10	1.178,65	1.101,54	1.101,54	1.101,54	17.448,40	9,98	12,41
TELEFONISTA	795,55	153,96	77,10	1.026,61	949,51	949,51	949,51	15.167,88	8,98	11,18

PREMIO ANUAL ASISTENCIA (según Art. 26)	216,51
--	--------

ANEXO 2

Trabajadores, trabajadoras con condiciones "ad personam"

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

Anexo 3. Ejemplos de calendarios de trabajo

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

Limpieza día (T= jornada trabajo)

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

Limpieza noche (T= jornada trabajo)

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

Recogida noche (jornadas trabajo)

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

ANEXO 4**Sistema de promociones**

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

Introducció

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

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

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

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

Article 1. Objecte

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

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

Article 2. Àmbit d'aplicació

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

- Peó
- Operari màquina
- Conductor neteja
- Conductor recollida

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

Article 3. Consideració de les categories

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

- Peó
- Operari màquina
- Conductor neteja

- Conductor recollida

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

Article 4. Publicació del concurs

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

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

Article 5. Preferència

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

Article 6. Requisits de participació

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

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

Article 7. Presentació de les candidatures

La data límit de presentació de les candidatures figurarà en la comunicació que es penjarà en els taulells d'anuncis dels diferents centres de treball. Es donaran, com a mínim, 2 setmanes per presentar les candidatures. Es prepararà una fitxa per tal que els candidats l'emplenin i presentin a les oficines d'Ilnet de dilluns a divendres de 8:30 a 14:30. Juntament amb aquesta s'haurà d'entregar la documentació que s'indiqui en la comunicació del concurs.

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

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

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

Article 8. Documentació a presentar per part dels candidats

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

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

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

Article 9. Sistema de puntuació

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 10. Mèrits i capacitats a valorar

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

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

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

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

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

10.B. Experiència en el lloc a cobrir

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

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

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

10.C. Formació i perfeccionament

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

La puntuació es basarà en la següent taula:

NIVELL ASSISTÈNCIA ALS CURSOS CONVOCATS (X)	PUNTS
---	-------

$x < 50\%$	0
$50\% \leq x < 60\%$	1
$60\% \leq x < 75\%$	2
$75\% \leq x < 100\%$	7
100%	10
$> 100\%$	15

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

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

10.D. Nivell d'absentisme

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

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

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

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

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

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

10.E. Valoració de l'empresa

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

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

10.F. Antiguitat

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

ANTIGUITAT A L'EMPRESA (ANYS)	PUNTUACIÓ
< 2	0
$2 \leq x < 4$	1
$4 \leq x < 6$	2
$6 \leq x < 11$	3
$11 \leq x < 16$	4
$16 \leq x < 21$	5
$21 \leq x < 26$	6
$26 \leq x < 31$	7
$31 \leq x < 36$	8
$36 \leq x < 41$	9
> 41	10

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

10.G. Faltes disciplinàries

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

TIPUS DE FALTES EN 4 ANYS			
Lleus	Greus	Molt Greus	Punts
2	0	0	-1
0	1	0	-2
1	1	0	-3
3	0	0	-4
2	1	0	-5
4	0	0	-6
3	1	0	-7
0	2	0	-8
0	0	1	-9
	>2		Exclusió
		>1	Exclusió
> 4 faltes en qualsevol grau suposarà l'exclusió del concurs			

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

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

Article 11. Resolució del concurs

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

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

Article 12. Comunicació al comitè d'empresa

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

Article 13. Comunicació al guanyador

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

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

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

Article 14. Renúncia a la plaça

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

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

Article 15. Període de prova

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

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

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

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

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

ANEXO 5**Definición grupo profesional Operarios-Operarias**

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

- Operario, operaria de máquina

- Peón, peona de recogida
- Conductor, conductora de recogida
- Peón, peona de limpieza
- Conductor, conductora de limpieza

Operario, operaria de máquina

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

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

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

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

Peón, peona de recogida

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

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

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

Conductor, conductora de recogida

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

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

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

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

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

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

Conductor, conductora de limpieza

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

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

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

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

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

Peón, peona de limpieza

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

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

ANEXO 6

La RRTT y la empresa se comprometen a tratar, en el marco del presente Convenio, los siguientes puntos para, si procede, poder incorporar en futuros Convenios:

- Plan de Igualdad
- Reglamento de Promociones
- Reglamento del Fondo Social

- Revisar puestos de trabajo y cargas de trabajo