

RESOLUCIÓ de 6 de novembre de 2023, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Corporación CLD SURT, SL (servei de recollida selectiva i domiciliària de residus i neteja viària del municipi de Santpedor) per als anys 2022 i 2023 (codi de conveni núm. 08103231012020).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa, Corporación CLD SURT, SL (servei de recollida selectiva i domiciliària de residus i neteja viària del municipi de Santpedor) per als anys 2022 i 2023 subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 30 de març de 2023, i de conformitat amb el que disposen l'article 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 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 35/2022, d'1 de març, 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 Corporación CLD SURT, SL (servei de recollida selectiva i domiciliària de residus i neteja viària del municipi de Santpedor) per als anys 2022 i 2023 (codi de conveni núm. 08103231012020) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA CORPORACIÓN CLD SUTR, SL
(SERVEI DE RECOLLIDA SELECTIVA I DOMICILIÀRIA DE RESIDUS I NETEJA VIÀRIA DEL
MUNICIPI DE SANTPEDOR)

CAPÍTOL I

Disposicions generals.

Àmbit, vigència, renúncia i revisió

Article 1. *Parts Negociadores i Obligtorietat del Conveni*

El present Conveni és l'expressió de l'acord lliurement adoptat que ha estat negociat pels representants legals dels treballadors/es de Santpedor i la direcció de l'empresa Corporación CLD SUTR, SL.

La regulació continguda en aquest Conveni, conseqüència de l'autonomia de la voluntat col·lectiva, serà de preceptiva observança en els àmbits territorial, funcional, personal i temporals pactats.

El present Conveni ve a substituir expressament els pactes o acords col·lectius aplicables al col·lectiu del personal treballador/a del contracte de recollida selectiva i domiciliària de residus i neteja pública del municipi de Santpedor.

Article 2. *Vinculació a la totalitat*

Els drets i obligacions pactats en el present Conveni constitueixen un tot orgànic i indivisible, en allò que fa referència a condicions econòmiques i l'acceptació d'alguna o algunes d'aquestes condicions suposen les de la seva totalitat. En cas de nul·litat parcial per modificació de les condicions econòmiques, la resta del conveni col·lectiu quedarà en vigor i les parts es reuniran per tal de resoldre el problema en qüestió.

Article 3. *Dret Supletori*

En allò no previst pel present Conveni s'aplicarà, amb caràcter supletori, el text refós de l'Estatut dels Treballadors i el conveni general del sector d'àmbit estatal que regula les activitats de neteja pública, viària, regs, recollida, tractament i eliminació de residus i neteja, així com aquelles altres disposicions de caràcter general en l'àmbit de la legislació laboral vigent, en especial pel que fa a igualtat, prevenció de riscos laborals i conciliació de la vida laboral i familiar.

Article 4. *Àmbit Funcional, Territorial i Personal*

El present Conveni afecta tots el personal treballador que presta els seus serveis per compte de l'empresa Corporación CLD SUTR, SL en el contracte de recollida de recollida selectiva i domiciliària de residus i neteja pública del municipi de Santpedor, en virtut de concessió administrativa de l'esmentat municipi.

Article 5. *Vigència, Durada i Denúncia*

El present Conveni entrarà en vigor en la data de la seva signatura per les parts legitimades, llevat de les condicions econòmiques i aquelles altres en les quals es pacti expressament la seva entrada en vigor amb efectes del passat dia 1 de gener de 2022. El període de vigència del present Conveni col·lectiu serà de dos anys, això és, pel període comprès entre l'1 de gener de 2022 i el 31 de desembre de 2023. Prorrogant-se d'any en any per tàcita reconducció de no formular-se denúncia expressa mitjançant notificació escrita amb dos mesos abans del seu venciment, a partir de la data del qual, les parts podran notificar, una a l'altra, les corresponents propostes de negociació.

Article 6. *Compensació i Absorció*

Les quantitats que, a títol individual perceben els treballadors/es, siguin quins sigui la seva causa o origen són compensables, en la seva totalitat, en còmput anual, quan aquestes superin la quantia total de la retribució a què tingui dret el treballador/a pel present Conveni col·lectiu en cada moment, respectant-se, no obstant això, els acords individuals en contra.

Així mateix, les retribucions establertes en aquest Conveni han de compensar i absorbir totes les existents en el moment de la seva entrada en vigor, sigui quina sigui la seva naturalesa o l'origen.

Article 7. *Condició més beneficiosa i Garantia "ad personam"*

El treballador/a no tindrà dret a gaudir, llevat de concessió específica posterior, de les condicions que amb el caràcter de més beneficioses, vinguin gaudint tots o alguns dels restants empleats de l'empresa, d'igual o diferent categoria o lloc de treball.

Es respectaran les condicions personals que, en conjunt anual, excedeixin de les condicions establertes en el present Conveni, mantenint-se estrictament ad personam, d'acord amb la relació nominal i imports que es relacionen a continuació, incrementant-se els esmentats imports en el mateix percentatge que ho sigui per a la resta de conceptes salarials.

Treballador	2022 Mensual	2023 Mensual
Adrián Gustavo Oggier	208,10	216,42
Antoni Boix Gual	208,10	216,42
Ahmed Benamara	208,10	216,42
Hamid Bayan	208,10	216,42

Aquests imports s'abonaran a raó de 12 mesos a l'any (vacances incloses), no incloent-se en les pagues extraordinàries.

Article 8. *Comissió Paritària*

1. Atribucions

La comissió paritària tindrà com a funcions específiques, a més de qualsevol altres que les parts negociadores poguessin assignar-los, les següents:

- a) La interpretació autèntica de les normes contingudes en el conveni col·lectiu d'acord amb el que estableix l'article 91 de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.
- b) La vigilància del compliment del que s'ha pactat en el Conveni.
- c) L'arbitratge de les qüestions sotmeses a la seva consideració per les parts i la mediació obligatòria en els conflictes col·lectius que puguin suscitar-se amb relació a l'acordat en el Conveni col·lectiu.
- d) El desenvolupament de funcions d'adaptació o, si s'escau, modificació del conveni durant la seva vigència. En aquest cas, s'hauran d'incorporar a la comissió paritària la totalitat dels subjectes legitimats per a la negociació, als efectes de donar compliment als requisits de legitimació previstos en els articles 87 i 88 de la Llei de l'Estatut dels Treballadors perquè els acords de modificació posseeixin eficàcia general. S'entén que la facultat de modificació queda limitada a funcions d'administració del conveni com per exemple, les operacions aritmètiques en les revisions salarials.

2. Composició

La comissió estarà integrada per un representant de l'empresa i, un altre representant dels treballadors dels sindicats signants (respectant la proporcionalitat de la representació unitària en l'empresa), podent ambdues representacions comptar amb l'assistència d'assessors/es, amb veu però sense vot.

3. Funcionament intern

Les normes concretes de funcionament intern de la comissió seran les que aquesta mateixa s'atorgui, havent de reunir-se sempre que ho demani qualsevol dels seus representants integrants o quan sigui vàlidament requerida per a això per un tercer en algun dels supòsits contemplats en l'apartat A anterior del present Conveni col·lectiu; resolent les qüestions plantejades en un termini no superior a 20 dies.

Perquè els acords de la comissió paritària siguin vàlids hauran de ser acordats per la majoria de cadascuna de les representacions.

Finalitzada cadascuna de les reunions s'aixecarà acta en la qual seran relacionats els temes tractats, intervencions, així com, en el seu cas, els acords assolits o els punts de discrepància cas de no assolir acord, sent signada per la totalitat dels assistents.

4. Solució de conflictes

A l'efecte de resoldre conflictes col·lectius que puguin presentar-se tant de caràcter jurídic com d'interessos derivats de la interpretació o aplicació del present Conveni, sense perjudici de les competències atribuïdes a la comissió paritària, així com per resoldre de manera efectiva les discrepàncies que puguin sorgir per a la no aplicació de les condicions de treball a què es refereix l'article 41.6 i 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, ambdues parts negociadores se sotmetran als procediments de mediació del Tribunal Laboral de Catalunya (TLC).

CAPÍTOL II Organització del Treball i Codi de Conducta

Article 9. Organització del Treball

La organització del treball és facultat i responsabilitat de la direcció de l'empresa, a la qual correspon, si s'escau, determinar la persona o persones en qui delega l'exercici de l'esmentada facultat, que haurà d'ajustar-se a l'establert en la llei, en els presents acords i en les normes i pactes que siguin d'aplicació.

En l'exercici de les seves facultats d'organització del treball correspon a la direcció de l'empresa, entre d'altres i sense perjudici dels drets de representació i/o informació de la representació legal dels treballadors/es, implantar, determinar, modificar o suprimir els treballs, adjudicar les tasques, adoptar nous mètodes d'execució de les mateixes, determinant la forma de prestació del treball en tots els seus aspectes.

- Dotació de vehicles: Els vehicles estaran, en tot moment, en perfectes condicions tècniques i higièniques. El manteniment tècnic dels vehicles correspondrà al personal mecànic, encara que als conductors els correspondrà comprovar els nivells d'aigua i oli, comunicant el seu estat a qui correspongui i emetent l'informe necessari.

Així mateix els vehicles aniran proveïts de farmaciola tal com estableix la normativa de la Direcció General de Trànsit (DGT).

Es dotarà tots els vehicles de telèfon mòbil o similar que permeti la comunicació amb la base o Guàrdia Urbana, essent el conductor el responsable de la seva utilització

- Obligacions del personal conductor: És obligació dels conductors el realitzar correctament els itineraris fixats i el comunicar a l'empresa, abans del termini de 24 hores, les denúncies de circulació o qualsevol altra que sigui imposada per l'autoritat competent, comunicant igualment els accidents corporals com cops a vehicles, façanes, arbres, etcètera, encara que tinguin aparença de lleus. L'incompliment per part del conductor d'aquestes obligacions serà considerat com a falta lleu, i a la reincidència com a greu.

- Obligacions de l'equip de recollida (personal operari): És obligació de l'equip de recollida el manteniment i la neteja interna de la cabina del vehicle havent de cuidar-lo durant el servei.

- Avaries o falta de vehicles: Es posarà el fet en coneixement de l'encarregat, el qual demanarà immediatament un camió de recanvi. Quan això no sigui possible i l'avaria sigui tal que immobilitzi el camió de forma permanent i no sigui causada per negligència, es pagarà a l'equip del camió avariament el temps que duri la reparació sempre que coincideixi amb la jornada laboral com a hores extraordinàries estructurals, sense que, doncs, computin en la jornada màxima no a efectes del límit màxim de 80 hores anuals.

En el supòsit que es rellevés l'equip que ha patit l'avaria per un altre equip i aquest últim realment el treball pendent, si el temps d'avaria i el treball realitzat no superés la jornada ordinària de treball, no hi haurà lloc a pagar hores extres.

Article 10. Codi de Conducta

Complir les ordres i instruccions de l'empresari en l'exercici regular de les seves facultats directives és obligació del treballador, qui haurà d'executar amb interès i diligència tots els treballs que se li ordenin dins de la general comesa del seu grup i competència professionals. Entre aquests treballs estan incloses les tasques complementàries que siguin indispensables per al correcte acompliment de la seva comesa principal.

S'estableix, en qualsevol cas, com a conseqüència de l'activitat de transport a desenvolupar pels treballadors un codi de conducta, recollit en l'annex I, formant part integrant del present Conveni col·lectiu, d'obligada observació per ambdues representacions i l'incompliment de les quals donarà lloc a la imposició de les oportunes sancions disciplinàries, d'acord amb el pactat en l'article 44 del present Conveni col·lectiu.

CAPÍTOL III Condicions Econòmiques

Article 11. *Retribucions*

La totalitat de les percepcions econòmiques dels treballadors/es, en diners o en espècie, per la prestació professional dels seus serveis laborals, ja retribueixin el treball efectiu, els temps de presència o els períodes de descans computables com de treball, tindran la consideració de salari.

En cap cas tindran la consideració de salari les indemnitzacions o abonaments de despeses que hagin de ser realitzades pel treballador/a com a conseqüència de la seva activitat laboral, les prestacions i indemnitzacions de la Seguretat Social, qualsevol altra quantitat que s'aboni al treballador/a per conceptes compensatoris i, en especial, les dietes.

Article 12. *Revisió Salarial*

12.1. Exercici 2022. Per a l'exercici 2022 i amb efectes del dia 1 de gener de 2022, s'estableix un increment del 2%, sense cap revisió. Així mateix, aquestes retribucions salarials han de servir de base per a increments salarials posteriors. La retribució bruta per a cada categoria és l'establerta en la taula salarial recollida en l'annex I.

12.2. Exercici 2023. Per a l'exercici 2023 i amb efectes del dia 1 de gener de 2023, s'estableix un increment del 4%, sense cap revisió. Així mateix, aquestes retribucions salarials han de servir de base per a increments salarials posteriors. La retribució bruta per a cada categoria és l'establerta en la taula salarial recollida en l'annex II.

Article 13. *Estructura del Salari*

Les retribucions del personal comprès en el present Conveni estaran constituïdes pel salari base i els complementos personals i de lloc de treball que es determinen en les taules salarials annexes per a cada nivell, activitat i categoria, en relació amb el contingut dels articles següents:

- Salari base.
- Complement personal d'antiguitat.
- Complementos de lloc de treball: Plus conveni; Plus penós-tòxic-perillós.
- Complementos de quantitat o qualitat del treball: Plus transport; Plus Activitat; Plus nocturnitat; i, Hores extraordinàries.
- Complementos de venciment periòdic superior al mes: Gratificacions extraordinàries de beneficis, estiu i Nadal.

Article 14. *Salari Base*

El salari base del personal afectat al present Conveni és el que es determina, per a cada grup professional i categoria, en les taules salarials per a cada any de vigència del Conveni col·lectiu. Correspon a la jornada ordinària a què es refereix el present conveni i es merita mensualment.

Article 15. *Complement Personal d'Antiguitat*

Els treballadors gaudiran, com a complement personal d'antiguitat, d'un augment periòdic pel temps de serveis prestats consistent en tres biennis del 5% sobre el Salari Base i Plus de conveni, i posteriors quinquennis equivalents al 7% del Salari Base i Plus de conveni, a partir de la data d'ingrés a l'empresa, o en el seu defecte per l'antiguitat del seu contracte si és subrogat.

Article 16. *Complements de Lloc de Treball*

Complements de lloc de treball que seran els que es derivin de les especials característiques del lloc de treball exercit o de la forma de realitzar l'activitat professional, que comportin conceptuació més elevada que la del treball corrent.

16.1. Plus Conveni. El Plus conveni, es merita com en l'actualitat (per dies naturals), i la seva quantitat serà la que s'especifica en les taules salarials annexes.

16.2. Plus Tòxic-Penós-Perillós. Els treballadors afectes a aquest Conveni són creditors d'un complement de penositat, toxicitat i/o perillositat en funció de les especials característiques de les tasques que desenvolupin, i la seva quantitat serà la que s'especifica en les taules salarials annexes.

Article 17. *Complements de Quantitat o Qualitat del Treball*

17.1. Plus Transport. El Plus transport es merita com en l'actualitat i la seva quantitat serà la que s'especifica en les taules salarials annexes. Aquest plus s'estableix per compensar les despeses que es produeixen als treballadors per acudir als seus llocs de treball.

17.2. Plus Nocturnitat. S'entén per treball nocturn el que es realitza entre les 21.00 hores i les 06.00 hores. Tot el personal que realitzi la seva jornada laboral en horari nocturn percebrà un complement de nocturnitat equivalent al 25% del salari base mensual.

Es considera jornada nocturna al 100% la que, almenys, coincideixi en dos terços de la seva jornada diària en horari nocturn.

En el supòsit de no assolir la jornada aquesta proporció, en horari nocturn, es percebrà el complement de nocturnitat sobre les hores efectivament treballades en horari nocturn.

17.3. Plus Activitat. Els treballadors adscrits al servei de recollida selectiva i domiciliària de residus i neteja pública del municipi de Santpedor, percebran un plus activitat i la seva quantitat serà la detallada en les taules salarials adjuntes al present conveni col·lectiu.

Així mateix, el conductor del vehicle i els seus ajudants (operaris) estaran obligats a efectuar l'abocament corresponent en cada itinerari assignat, havent de retornar el vehicle al seu lloc d'origen després de la descàrrega de l'últim itinerari recollit.

17.4. Plus Festius. El concepte aquí regulat és producte de la contraprestació acordada per al personal encarregat de la realització del servei de recollida i neteja, amb motiu del treballar els dies intersetmanals festius, sent la seva retribució per dia festiu efectivament treballat, l'establerta en les taules salarials adjuntes (annex III).

Així mateix, s'estableix un sistema de rotació per a treballs en aquests dies festius d'obligat compliment per a tot el personal assignat a la contracta del municipi de Santpedor.

17.5. Hores Extraordinàries. Essent l'activitat compresa en l'àmbit del present Conveni un servei públic d'ineludible necessitat ciutadana, seran d'inexcusable realització les hores extraordinàries que eventualment puguin efectuar-se per a la finalització del mateix. Els signants reconeixen expressament el caràcter, d'estructurals, de les hores extraordinàries que es realitzin, motivades bé sigui per absències imprevistes, o canvis de torn, bé per puntes de producció, treballs imprevistos, manteniment, i altres situacions estructurals derivades de la naturalesa del treball de què es tracta.

La realització d'hores extraordinàries es repartirà entre tots els treballadors adscrits a Santpedor, tenint en compte la categoria laboral i la necessitat del servei.

Es preveu la realització d'hores extraordinàries en centres de treball diferents i serveis diferents a l'habitual, fins i tot per a altres contractes de les quals l'empresa sigui adjudicatària, sense que això impliqui canvi de centre de treball, reassignació a una altra contracta, mantenint-se el vincle i l'adscripció a la contracta objecte del present Conveni col·lectiu.

Els preus hora s'insereixen en les taules salarials adjuntes.

Article 18. *Complements de Venciment Periòdic superior al mes*

18.1. Gratificacions Extraordinàries. Els treballadors afectats pel present Conveni col·lectiu meritiran anualment dos gratificacions extraordinàries que s'abonaran el dia 15 de juny (paga de juny) i el dia 15 de desembre (paga de Nadal), l'import del qual es determina en les taules salarials per a cada categoria i any de vigència del Conveni col·lectiu.

La paga de juny es merita des del dia 16 de juny de l'any anterior fins al 15 de juny següent. La paga de Nadal es merita des del dia 1 de gener fins al dia 31 de desembre de l'any de què es tracti.

Si el temps de servei és inferior a l'any, s'abonaran proporcionalment als serveis prestats.

L'import de les gratificacions extraordinàries és el que, per a cada any de vigència del conveni, es determina en les taules salarials per a cada grup professional i categoria, i comprèn el salari base, el plus conveni i, si s'escau, l'antiguitat.

18.2. Participació en Beneficis. El personal afectat pel present Conveni col·lectiu meritiran anualment una gratificació per beneficis que s'abonarà en data 31 de març, l'import del qual es determina en les taules salarials per a cada categoria i any de vigència del conveni col·lectiu.

La paga de març es merita de l'1 d'abril de l'any anterior fins al 31 de març següent.

Si el temps de servei és inferior a l'any, s'abonaran proporcionalment als serveis prestats.

L'import de la participació en beneficis és el que, per a cada any de vigència del conveni, es determina en les taules salarials per a cada grup professional i categoria, i comprèn el salari base, el plus conveni i, si s'escau, l'antiguitat.

Article 19. *Dieta*

S'estableix una dieta al pagament d'una hora extra, per a aquells treballadors/es que per causes alienes a la seva voluntat, i motivat per una modificació de la jornada de treball pactada, hagin de dinar o sopar fora del lloc habitual.

CAPÍTOL IV **Classificació Professional**

Article 20. *Classificació Professional*

El conjunt de competències que es requereixen per a cada activitat conforma les funcions bàsiques de cada lloc de treball, que correspon a cada categoria professional, d'acord amb les definicions següents:

- Encarregat/da: És el treballador/a que actua per delegació de l'empresa en les funcions que aquesta li encomani, amb jurisdicció i comandament sobre el personal a les seves ordres (personal, generalment, sense qualificar). Estarà a les ordres d'un encarregat/da superior.
- Conductor/a: En possessió del permís de conduir corresponent, té els coneixements necessaris per executar tota classe de reparacions, que no requereixen elements de taller. Tindrà cura, especialment, que el vehicle que condueixi surti del parc en les degudes condicions de funcionament.
- Operari/a de neteja/recollida: Treballador/a, major de divuit anys, encarregat/da d'executar tasques per a la realització de les quals no es requereixi cap especialització professional ni tècnica. Poden prestar els seus serveis indistintament en qualsevol servei o lloc dels centres de treball.

Article 21. *Uniformitat (vestuari)*

L'empresa facilitarà anualment al personal treballador la roba de feina que s'acordi amb la representació legal dels treballadors. Aquesta roba de feina és d'ús obligatori per a tots els treballadors. La roba de feina es facilitarà de forma d'acord amb l'època de l'any que es lliuri.

- Temporada d'hivern: Dos pantalons, dos pols màniga llarga, un folre polar, un parell de botes i un got.
- Temporada estiu: Dos pantalons, dues samarretes/pols màniga curta, un parell de botes i un got.
- Equip d'aigua: L'empresa farà entrega d'un equip complet d'aigua (impermeable i botes d'aigua) que es renovarà un cop estiguin inservibles les peces.

Les peces d'abric, anorac i vestit d'aigua, es renovaran en funció del desgast i es trobin inservibles.

Es lliurarà a tot el personal, tantes vegades com els necessiti, guants de seguretat, essent el seu ús igualment obligatori. No obstant això, el treballador haurà de fer lliurament dels guants antics abans de retirar els nous.

El lliurament de la roba de treball es realitzarà durant el mes d'octubre (per a la d'hivern) i el mes de maig (per a la d'estiu).

El color de la roba de treball serà determinat per l'empresa en relació amb les normes que es dictin per l'autoritat municipal. L'uniforme es complementarà amb equipament reflector per a major seguretat. El seu ús quedarà limitat a les hores de treball.

Quant a aquells treballadors/es que cessin en l'empresa, hauran de retornar a aquesta la roba de treball que es trobi en el seu poder, així com, en tot cas, l'impermeable, els guants i les botes d'aigua.

Es disposarà de peces de protecció i seguretat en tots els locals, sent obligatori el seu ús, d'acord amb les instruccions donades pel comitè de salut laboral.

Article 22. *Subrogació de Personal*

Reordenació o substitució de l'actual adjudicatari del contracte contemplada en el present Conveni: en aquest cas, tots els treballadors/es afectats pel present conveni, en cas que passin a dependre d'un nou adjudicatari, empresa o entitat, els serà respectada la modalitat de contracte i antiguitat.

Els treballadors/es, malgrat el canvi d'adjudicatari a la contracta que aquest adscrit el seu lloc de treball, tindran dret als dies de vacances encara no gaudits que han estat meritats, a prorrateig, durant la seva relació laboral amb l'adjudicatari sortint. Aquests dies de vacances els gaudiran en dates que reglamentàriament els correspongui durant la seva nova relació laboral amb el nou adjudicatari, respectant-se el calendari de vacances que tinguessin ja establerts en el seu cas.

CAPÍTOL V **Temps de treball**

Article 23. *Jornada Laboral*

La durada de la jornada de treball ordinària serà de 37,5 hores de treball efectiu setmanals, de dilluns a diumenge, podent-se establir una distribució irregular de la jornada al llarg de l'any, de comú acord entre l'empresa i la representació legal dels treballadors. S'estableix un descans de 30 minuts diaris, computant-se com a temps efectiu de treball.

El temps de treball es computarà de manera que, tant al començament com al final de la jornada diària, el treballador es trobi en el seu lloc de treball.

En conseqüència, en cap cas es considerarà prestació de treball en hores extraordinàries el temps anterior a l'inici de la jornada necessari perquè el treballador es prepari per a la jornada laboral, ni el posterior a la finalització de la mateixa.

No obstant això, l'establert en el paràgraf anterior, els treballadors/es s'obliguen a realitzar les hores necessàries per finalitzar els treballs de conducció, lliurament/repartiment i recollida, preparació de vehicles i de la documentació dels mateixos que estiguin iniciats abans de finalitzar la jornada ordinària de treball, amb el límit màxim legalment establert.

En el supòsit que la recollida de residus del municipi de Santpedor augmentés de tal forma que excedís la jornada de treball aquí acordada, quedaria en mans de la Comissió Paritària.

Article 24. Horari de Treball

S'estableix un horari continuat per al personal dels serveis de recollida selectiva i neteja viària de les diferents unitats operatives, el qual es fixarà conforme a les seves peculiars circumstàncies i necessitat del servei, i d'acord amb el que, en cada moment, s'exigeixi per la concessionària de la contracta.

En el cas d'implantar-se el servei nocturn/diürn en llocs on es fos realitzant en jornades diürnes/nocturnes, s'acceptarà per ambdues parts la seva realització sense perjudici als abonats a què hi hagi lloc. S'elaborarà un calendari laboral el primer dia de gener de cada any, que determinarà l'horari de cada servei i calendari de vacances.

Article 25. Descans Setmanal

Com a regla general, els treballadors tindran dret a un descans mínim setmanal d'un dia i mig ininterromput, podent ser acumulable per períodes de 14 dies.

Article 26. Vacances

Les vacances anuals tindran una durada de 31 dies naturals, o part proporcional si el temps de servei és inferior a l'any. En cas d'extinció del contracte de treball s'efectuarà la liquidació que procedeixi.

El calendari i la distribució de les vacances seran pactades entre la representació dels treballadors i l'empresa, amb respecte de les següents normes:

- a) La seva retribució serà a raó de la retribució d'una mensualitat completa.
- b) La meritació de les vacances serà de l'1 de gener al 31 de desembre.
- c) L'assignació del període de vacances serà rotativa anualment i es prendrà com a base el calendari establert l'any anterior.
- d) El calendari de vacances s'estructurarà per separat en funció del tipus i àrea de treball i, categoria i lloc a cobrir; així mateix, tant el calendari com la seva distribució seran pactats entre l'empresa i la representació dels treballadors.
- e) Les vacances es gaudiran entre els mesos de juliol i setembre, ambdós inclosos. Si per necessitats de l'empresa qualsevol treballador/a hagués de gaudir el seu període de vacances fora d'aquestes dates, se li compensarà amb 5 dies més de vacances.
- f) Sempre es començarà gaudir en dia laborable.

g) El calendari de vacances haurà d'estar en disposició del personal, com a mínim, tres mesos abans d'iniciar les vacances; aquest calendari, una vegada signat, haurà de ser col·locat en el tauler d'anuncis del centre de treball.

h) Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa a què es refereix el paràgraf anterior coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball que preveuen els apartats 4, 5, i 7 de l'article 48, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent de la incapacitat temporal o la del gaudi del permís que per aplicació d'aquest precepte li correspongués, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural al fet que corresponguin.

En el cas que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti al treballador gaudir-les, totalment o parcialment, durant l'any natural al fet que corresponen, el treballador podrà fer-ho una vegada finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

i) El treballador que no pogués gaudir del seu període de vacances en el mes fixat pel calendari laboral, a causa d'estar en situació de baixa per maternitat, iniciarà les seves vacances una vegada finalitzada la baixa de maternitat, de conformitat amb el que estableix l'article 38.3 de l'Estatut dels Treballadors.

En el cas d'existir algun cas excepcional referit a algun treballador/a, la direcció de l'empresa i la representació dels treballadors/es establiran les reunions paritàries necessàries per estudiar aquests casos concrets.

Article 27. *Permisos Retribuïts*

Sense perjudici dels permisos retribuïts establerts en l'Estatut dels Treballadors (article 37), l'empresa concedirà els següents permisos retribuïts (dies laborals):

a) 2 dies laborals en cas de naixement de fills/es, de mort o malaltia greu de parents de fins a 2n grau de consanguinitat o afinitat. Si, com a conseqüència d'això, el treballador/a necessiti realitzar un desplaçament de més de 50 quilòmetres del municipi de residència habitual, el permís serà de 6 dies laborals.

b) 15 dies naturals en cas de matrimoni del treballador/a.

c) En els casos d'intervenció quirúrgica greu de parents en primer grau de consanguinitat o afinitat, queda establert un permís de 3 dies laborals. Si, com a conseqüència d'això, el treballador/a s'ha de desplaçar fora de la comunitat autònoma, el permís serà de 5 dies laborals.

d) En els casos d'intervenció quirúrgica greu de parents en segon grau de consanguinitat o afinitat, queda establert un permís de 2 dies laborals. Si, com a conseqüència d'això, el treballador/a s'ha de desplaçar fora de la comunitat autònoma, el permís serà de 4 dies laborals.

e) 1 dia laboral per trasllat del domicili habitual.

f) 1 dia de llicència per a examen, prèvia justificació de la presència en els mateixos, amb un màxim de 10 dies a l'any. Els exàmens hauran de referir-se als següents: carnet de conduir, estudis de mòduls (FP) o estudis universitaris.

g) 3 dies de permís retribuït per a assumptes personals a aquells treballadors que ho sol·licitin per escrit amb una antelació mínima de 15 dies, sempre que no coincideixi ni al principi ni al final dels períodes de Setmana Santa, vacances i Nadal. En els altres supòsits serà necessari l'avís amb 3 dies d'antelació. La seva concessió no podrà afectar dos o més treballadors del mateix grup professional o categoria en el mateix dia. Les peticions seran ateses per ordre de sol·licitud, llevat d'aquells casos de força major acreditada. Els dies d'assumptes personals no es podran gaudir durant el mes de desembre.

El primer dia de gaudi del permís serà en dia laborable i almenys dos dels dies seran laborals.

Article 28. *Absències per Malaltia*

Els treballadors que s'absentint del seu lloc de treball per malaltia comuna o accident no laboral hauran de comunicar-ho a l'empresa a l' inici de la jornada, llevat de raons que ho impedeixin. A més, quan el treballador/a que, per aquest motiu, s'absenti per més de mitja jornada hauran d'aportar el corresponent comunicat de baixa mèdic. En cas contrari, el treballador/a haurà d'aportar el justificant mèdic corresponent.

L'incompliment d'aquesta obligació comporta la deducció del salari corresponent al període d'absència no justificat.

Article 29. *Calendari Laboral*

L'empresa publicarà anualment el calendari laboral, que s'exposarà en un lloc visible en el centre de treball, informant prèviament a la representació legal dels treballadors.

Article 30. *Clàusula Gènere Neutre*

En el text del conveni s'ha utilitzat el masculí com a genèric per englobar els treballadors i treballadores, sense que això suposi ignorància de les diferències de gènere existent, a l'efecte de no realitzar una escriptura massa completa.

Article 31. *Violència de Gènere*

La Llei Orgànica 1/2004 de 28 de desembre té per objecte actuar contra la violència que, com a manifestació de la discriminació, la situació de desigualtat i les relacions de poder dels homes sobre les dones, s'exerceix sobre aquestes per part dels qui siguin o hagin estat els seus cònjuges o dels qui hi estiguin o hi hagin estat lligats per relacions similars d'afectivitat, encara sense convivència.

Acreditada la situació de violència de gènere en els termes establerts a l'article 23 de la Llei Orgànica 1/2004, abans esmentada, s'aplicaran les mesures a què es refereix el seu article 21 en ordre a drets laborals i prestacions de la Seguretat Social.

Article 32. *Assetjament Sexual i Assetjament per raó de sexe*

Tots els treballadors tenen dret a la igualtat de tracte entre homes i dones, a la intimitat, i a ser tractats amb dignitat i no es permetrà ni tolerarà l'assetjament sexual, ni l'assetjament per raó de sexe, ni de cap mena en l'àmbit laboral, assistint-los als afectats el dret de presentar denúncies.

Es consideraran constitutives d'assetjament sexual laboral i assetjament per raó de sexe, qualsevol conductes, proposicions o requeriments de naturalesa sexual que tinguin lloc en l'àmbit d'organització i direcció de l'empresa, respecte de les quals el subjecte sàpiga o estigui en condicions de saber, que resultin indesitjables, no raonables i ofensives per a qui les pateix, la resposta de la qual davant d' aquestes pot determinar una decisió que afecti la seva ocupació o les seves condicions de treball.

La persona víctima d'assetjament sexual podrà donar compte, per escrit a través del seu representant o, de forma verbal o per escrit a la direcció de l'empresa, de les circumstàncies del fet concurrent, el subjecte actiu de l'assetjament, les conductes, proposicions o requeriments en què hagi pogut concretar-se i les conseqüències negatives que s'han derivat o en el seu cas, es puguin haver derivat. La presentació de la denúncia donarà lloc a l'obertura de diligències per part de l'empresa, per verificar la realitat de les imputacions efectuades i impedir la continuïtat de l'assetjament denunciat; les indagacions s'efectuaran en el termini de 10 dies, sense observar cap altra formalitat que l'audiència dels intervinents, guardant tots els actuants una absoluta confidencialitat i reserva, per afectar directament la intimitat i honorabilitat de les persones.

La constatació mitjançant sentència ferma de l'existència d'assetjament sexual en el cas denunciat serà considerada sempre falta molt greu; si tal conducta o comportament es duu a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica suposarà una circumstància agreujant d'aquella.

Els representants dels treballadors han de contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball mitjançant la sensibilització dels treballadors davant d'aquest i la informació a la direcció de l'empresa de les conductes o comportaments de què tinguessin coneixement i que poguessin propiciar-ho.

CAPÍTOL VI Millores Socials

Article 33. Fons Social

La gestió d'aquest fons serà realitzada per una comissió composta per un representant dels treballadors i un representant de l'empresa, denominada Comissió de préstecs i fons social.

La seva gestió estarà regulada pel reglament del fons social i el present Conveni col·lectiu.

S'estableix un fons social en la quantitat de multiplicar el nombre de treballadors per 170 euros a l'any, que serà aportat per l'empresa. La distribució d'aquest fons social vindrà regulada per un reglament elaborat a tal efecte.

La Comissió Paritària del conveni serà l'encarregada de determinar la quantia anual destinada per al fons social en base a l'especificat anteriorment.

Es presentarà al final d'any una memòria del fons social la qual es farà pública a tots els treballadors a través dels taulers d'anuncis.

Article 34. Préstecs

L'empresa concedirà préstecs individuals per un import individual màxim de 1.800€ no superant en cap cas el màxim de 2.000€ a l'any, en concepte de préstecs per la totalitat de la plantilla.

Els treballadors/es eventuais amb durada superior a un any, podran demanar préstecs, sempre que tinguin com a mínim sis mesos d'antiguitat a l'empresa, i la quantia del mateix no superi la quantitat que li correspondria per quitança en el moment de demanar-ho. Aquest mateix criteri s'aplicarà als treballadors amb contracte de treball a temps parcial.

L'empresa estendrà un extracte de les quantitats demanades als representants legals dels treballadors/es, a través de la Comissió Paritària.

Article 35. Retirada del Permís de Conduir

En el supòsit que a un treballador/a, realitzant la seva comesa amb el vehicle propietat de l'empresa, i complint la funció que li hagi estat encomanada, li fos retirada la llicència de conduir, sempre que no sigui imputable a negligència, incompliment de la normativa de circulació i/o imprudència del treballador/a, l'empresa l'acoblarà en un altre lloc de treball de què disposi, encara que sigui d'inferior categoria, conservant les seves retribucions durant el temps que romanguí sancionat. No obstant això, els itineraris de recollida s'han fixat i es fixen per no incomplir la normativa de circulació.

Si la llicència li fos retirada per més de 6 mesos com a conseqüència d'un accident que no guardi cap relació amb el treball prestat en tasques del servei, sempre que no sigui imputable a negligència, incompliment de la normativa de circulació i/o imprudència del treballador/a, s'actuarà en la mateixa forma, però en tal cas, la retribució a percebre serà la que correspongui a la categoria efectivament exercida.

La retirada del permís de conduir per estat d'embriaguesa o de drogoaddicció i la imprudència temerària imputable al conductor/a, queda exclosa d'aquest article.

Article 36. *Ajuts a la Incapacitat Temporal*

En cas d'incapacitat temporal (IT) derivada d'accident laboral, l'empresa abonarà al treballador/a un complement que garanteixi, en unió a les prestacions a les quals legalment tingui dret, el 100% del salari real mensual. S'entendrà per salari real mensual, els conceptes corresponents a la jornada ordinària reflectits en les taules salarials, per a cada categoria més l'antiguitat, en cas que aquesta es percepés.

En cap cas, la IT derivada d'accident laboral o maternitat tindran repercussió en les pagues extraordinàries.

Per tenir dret als complements per Incapacitat Temporal (IT) o Accident Laboral (AT), si n'hi hagués, el treballador/a que estigui en situació de baixa, no podrà negar-se a realitzar la corresponent revisió mèdica que l'empresa consideri.

Tots els treballadors tindran l'obligació de comunicar a l'empresa a través del seu encarregat, en un termini màxim de 24 hores, que es troba en situació d'incapacitat temporal o accident de treball.

Aquests complements no s'abonaran en cas que el treballador no aportï els comunicats de baixa, o en el seu cas, confirmació, de la situació d' Incapacitat Temporal.

Article 37. *Cobertura pòlissa d'assegurança accidents (mort i invalidesa)*

L'empresa tindrà contractada una pòlissa d'assegurança d'accidents amb una companyia externa, per a tots els seus treballadors que cobreixi les següents contingències pels imports que també s' indiquen:

- En cas de mort per accident laboral, se l'indemnitzarà amb 18.094,00€.
- En cas d'incapacitat permanent total per a la seva professió habitual derivat d'accident laboral: 6.377,00€.
- En cas d'incapacitat permanent absoluta derivada d'accident laboral: 21.384,00€.

Aquestes quantitats les cobraran els beneficiaris/es de les víctimes o els accidentats/des segons les normes de la Seguretat Social.

L'empresa presentarà còpia de la pòlissa contractada als representants legals dels treballadors/es.

Article 38. *Premi Jubilació*

El personal que causi baixa a l'empresa per jubilació total rebrà una gratificació de caràcter extrasalarial per any treballat a l'empresa, prorratejant-se per mesos els períodes inferiors a l'any, d'acord amb la següent escala, que s'abonarà a tots aquells treballadors que deixin de prestar els seus serveis a l'empresa per motiu de jubilació en l'edat que també s' indica:

- Als 65 anys: 96,00€
- Als 64 anys: 142,34€
- Als 63 anys: 155,59€
- Als 62 anys: 168,93€
- Als 61 anys: 182,07€

En tots els casos, per meritjar aquest premi de jubilació, el treballador/a haurà de justificar fefaentment la jubilació efectiva.

Article 39. *Lot de Nadal*

L'empresa ha d'obsequiar, juntament amb la paga de Nadal, amb un lot de Nadal, el qual ha de ser seleccionat per l'empresa per a cadascun dels treballadors/es afectats per aquest conveni.

Article 40. *Ajuda Escolar*

L'empresa abonarà en concepte d'ajuda escolar la quantitat de 94,00 euros per fill/a, en les edats compreses des dels 4 als 16 anys, ambdós inclosos, per a tots els treballadors/es afectats pel present Conveni, i abonable en el mes de setembre, prèvia justificació del certificat d'escolaritat.

Article 41. *Bestretes*

L'empresa concedirà bestretes, els dies 15 de cada mes, a aquells treballadors/es que ho demanin per escrit. La sol·licitud s'haurà d'efectuar mensualment fins al dia deu del mes de què es tracti i per un import màxim del 80% de la retribució salarial del mes de què es tracti.

Article 42. *Abonament d'havers*

Els pagaments al personal s'efectuaran l'últim dia hàbil de cada mes i es realitzaran mitjançant transferència bancària.

L'empresa farà lliurament del rebut de salari.

CAPÍTOL VII Contractació

Article 43. *Període de Prova*

S'estableix un període de prova en les noves contractacions, segons l'índole de la tasca que a cada treballador/a correspongui, que en cap cas podrà excedir del que s'assenyala en l'escala següent:

- Personal operari: 15 dies naturals.
- Personal conductor escombradora: 1 mes.
- Personal conductor: 2 mesos.

La situació d'incapacitat temporal no interromprà el període de prova.

Durant el període de prova, tant el treballador/a com l'empresa podran, respectivament, donar per finalitzades les seves relacions laborals sense necessitat de previ avís. En tot cas, el treballador/a percebrà durant el període de prova les remuneracions corresponents a la categoria professional en la qual provisionalment s'hagi classificat, i segons les funcions realitzades.

Article 44. *Mobilitat Geogràfica*

En cap cas es considerarà un supòsit de mobilitat geogràfica, a efectes del que disposa l'article 40 de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, el canvi de centre de treball d'aquells treballadors/es que prestin els seus serveis en centres de treball diferents de la base de Santpedor, tant de la pròpia empresa com de terceres empreses, sempre que es trobin en un radi de 60 quilòmetres.

Article 45. *Preavisos i Cessaments*

Els treballadors/es que desitgin cessar voluntàriament en el servei de l'empresa vindran obligats a posar-ho en coneixement de la mateixa, complint els següents terminis de preavis:

- Caps o titulats/des administratius/ves, tècnics/es no titulats/des o titulats/des superiors i mitjans: 2 mesos.

- Resta de personal: 15 dies.

En cas contrari, l'empresa queda facultada per deduir de la liquidació final, un nombre de dies equivalent al de preavis no comunicat.

CAPÍTOL VIII Seguretat i Salut Laboral

Article 46. *Política de Prevenció de Riscos Laborals*

La Direcció de l'empresa ha establert una política sobre seguretat i salut laboral que inclou els compromisos i objectius generals en matèria de seguretat i salut a l'empresa.

Aquesta política contempla explícitament i implícitament, en relació amb la seguretat i salut en el treball, una participació i compromís a tots els nivells. A més d'una comunicació eficaç que motivi els treballadors a desenvolupar la seva funció amb seguretat. Comprometent-se al compliment com a mínim de la legislació vigent i adoptant un compromís de millora contínua de l'acció preventiva.

L'empresa garantirà al seu personal una revisió mèdica anual, que serà realitzada en hores de treball per especialistes en malalties laborals, d'acord amb la legislació vigent. Les mesures de vigilància i control de la salut dels treballadors es duran a terme respectant sempre el dret a la intimitat i a la dignitat de la persona del treballador i a la confidencialitat de tota la informació relacionada amb el seu estat de salut.

Es garantirà que cada treballador rebrà informació i formació específica als riscos inherents als llocs de treball, aquesta informació i formació serà suficient i adequada, establint-se una programació i planificació racional per poder-se executar i tenint en compte els recursos de l'empresa.

Article 47. *Comitè de Prevenció de Riscos Laborals*

Es reconeix l'existència del Comitè de Salut Laboral paritari per tal d'adaptar la legislació vigent en aquesta matèria a la realitat de l'empresa amb la missió d'efectuar una protecció eficaç en matèria de salut laboral a l'empresa.

Aquest Comitè està format per un representant de l'empresa i un representant dels treballadors. A petició de qualsevol de les dues parts, hi podran assistir assessors, tant de l'empresa com dels sindicats.

El Comitè es reunirà, com a mínim, un cop trimestralment, i sempre que ho demani alguna de les representacions.

Així mateix, es reunirà amb caràcter extraordinari, sempre que succeeixi un accident de caràcter greu o molt greu, per avaluar el succeït i determinar les mesures oportunes.

Article 48. *Obligacions dels Treballadors/es*

Els treballadors/es hauran de complir amb les normes i instruccions establertes.

Corresponent a cada treballador/a vetllar per la seva pròpia seguretat i salut en el treball i per la d'aquelles altres persones a les quals pugui afectar la seva activitat professional, a causa dels seus actes i omissions en el treball, de conformitat amb la seva formació i les instruccions de la direcció de l'empresa.

Els treballadors/es, d'acord amb la seva formació i seguint les instruccions de l'empresari, hauran en particular:

1. Utilitzar correctament les màquines, aparells, eines, substàncies perilloses, equips de transport i, en general, qualsevol altres mitjans amb els quals desenvolupin la seva activitat.

2. Utilitzar correctament els equips de protecció individual.
3. No posar fora de funcionament i utilitzar correctament els dispositius de seguretat existents o que s'instal·lin en els mitjans relacionats amb la seva activitat o en llocs de treball en els quals aquesta tingui lloc.
4. Informar immediatament el seu superior jeràrquic directe, i els treballadors designats per realitzar activitats de protecció i de prevenció o, si s'escau, al servei de prevenció, sobre qualsevol situació que, al seu parer, comporti, per motius raonables, uns riscos per a la seguretat i salut dels treballadors.
5. Contribuir al compliment de les obligacions establertes per l'autoritat competent per tal de protegir la seguretat i salut dels treballadors en el treball.
6. Cooperar amb l'empresa i amb els treballadors que tinguin encomanades funcions específiques en prevenció per garantir unes condicions de treball segures.

L'incompliment per part del personal treballador de les obligacions en matèria de prevenció de riscos laborals tindrà la consideració d'incompliment laboral (article 58 de l'Estatut dels Treballadors) donant lloc a les sancions corresponents. Es consideren especialment les que suposin riscos per a la pròpia persona i per a tercers.

Article 49. *Facultat Sancionadora*

S'estableix que es podran sancionar les imprudències o incompliments per part del treballador/a de les mesures de prevenció de riscos laborals, que posin en perill directament o indirectament la salut del propi treballador/a, dels seus companys o de terceres persones, en tractar-se d'un incompliment contractual greu o culpable.

CAPÍTOL IX Drets Sindicals

Article 50. *Preavís*

La representació social dels treballadors/es, per evitar problemes en la planificació de les rutes es compromet a preavisar i justificar amb una antelació mínima de 48 hores l'ús del crèdit horari.

Article 51. *Acció Sindical*

En matèria de representació sindical cal atènyer-se al que disposa la legislació vigent i altres normes de desenvolupament.

El representant dels treballadors podrà gaudir de 28 hores sindicals mensuals.

CAPÍTOL X Règim Disciplinari

Article 52. *Faltes i Sancions*

Són faltes les accions o omissions del personal treballador comeses en ocasió del seu treball, en connexió amb aquest o derivades del mateix, que suposin infracció de les obligacions de tot tipus que al treballador li venen imposades per l'ordenament jurídic, pel present Conveni col·lectiu, codis de conducta de l'empresa, i, en especial, el que disposa l'article 54 i següents del Conveni col·lectiu del sector i altres normes i pactes, individuals o col·lectives, classificant-se en lleus, greus i molt greus.

CAPÍTOL XI
**Tractament de Dades. Obligació d'Informació
sobre Circumstàncies Personals**

Article 53. Tractament de Dades

El treballador/a es manifesta conforme a que les seves dades personals siguin guardades, incorporades i avaluades en el nostre sistema informàtic per al seu ús exclusiu en el sistema de nòmines, ja sigui propi de tercers amb els quals l'empresa tingui contractat el servei de confecció de rebuts de salaris, assegurances socials i, en general, qualsevol obligació en aquesta matèria.

Article 54. Obligació d'Informació sobre Circumstàncies Personals

El treballador/a s'obliga a mantenir informada l'empresa en qualsevol moment sobre qualsevol variació en les seves circumstàncies personals, sense vulnerar, en cap cas, el dret a la intimitat. Així mateix, el treballador haurà de comunicar a l' empresa immediatament el canvi en el seu domicili.

CAPÍTOL XII
Codi de Conducta

Per a tots els treballadors/es s'estableix un codi de conducta que, sense perjudici de les altres normes d'obligat compliment s'hauran de respectar com a mínim i que s'enumeren a continuació:

- En cap cas s'haurà de sobrepassar el pes màxim de càrrega ateses les característiques del vehicle que en cada moment s'utilitzi per al desenvolupament del treball.
- S' haurà de respectar la normativa de circulació i, en especial, les pauses d' obligat compliment.
- Els discos del tacògraf es conservaran en bon estat sense que es puguin manipular pel propi treballador o conductor.
- En tot moment s'haurà de portar en el vehicle la documentació del vehicle, el remolc i les corresponents assegurances així com el permís de circulació.
- El treballador/a es compromet a renovar amb l'antelació suficient el permís de conducció.
- No es podran ingerir begudes alcohòliques ni altres drogues, de cap mena.
- Qualsevol viatge amb servei per al seu correcte desenvolupament haurà d'anar documentat amb els corresponents albarans.
- El treballador/a ha d'omplir, diàriament, els corresponents comunicats de treball, consignant expressament, les hores de presència d' acord amb el que disposa el conveni.
- Sempre que sigui possible i, necessàriament quan els viatges es realitzin a plaça, s'haurà de repostar en les pròpies instal·lacions de l'empresa.
- La cabina del vehicle, igual que l'uniforme, sempre hauran d'estar nets.
- El treballador/a portarà la roba facilitada per l'empresa i, especialment, el relatiu a la seguretat i salut en el treball.
- S'hauran d'observar, en tot moment, les mesures de prevenció prèviament notificades als treballadors o de les que se'ls hagi format i informat.
- El treballador/a s'obliga a realitzar totes aquelles tasques que, en tant que complementàries, siguin necessàries per al correcte desenvolupament del lloc de treball.

ANNEX I
TAULA SALARIAL 2022. Increment 2%

Categoria	Salari base	Plus conveni	Plus penós	Plus transport	Plus nocturn	Total mensual	Paga beneficis	Paga estiu	Paga Nadal	Total anual
Conductor	842,49	443,81	101,67	52,02	210,62	1.650,61	1.307,85	1.307,85	1.307,85	23.730,85
Operari	754,49	296,65	64,75	52,02	165,28	1.333,19	1.072,69	1.072,69	1.072,69	19.216,36
Cond.-escombradora (barredora)	768,16	350,38	163,98	52,02	0,00	1.334,53	1.140,09	1.140,09	1.140,09	19.434,68

ANNEX II
TAULA SALARIAL 2023. Increment 4%

Categoria	Salari base	Plus conveni	Plus penós	Plus transport	Plus nocturn	Total mensual	Paga beneficis	Paga estiu	Paga Nadal	Total anual
Conductor	876,19	461,56	105,73	54,10	219,05	1.716,63	1.360,16	1.360,16	1.360,16	24.680,08
Operari	784,67	308,52	67,34	54,10	171,90	1.386,52	1.115,59	1.115,59	1.115,59	19.985,01
Cond.-escombradora (barredora)	798,89	364,39	170,53	54,10	0,00	1.387,92	1.185,69	1.185,69	1.185,69	20.212,07

Barcelona, 6 de novembre de 2023
La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada