

RESOLUCIÓ de 8 de febrer de 2024, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa UTE Cabrera de Mar, per als anys 2022 a 2025 (Codi de conveni 08104152012024).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa UTE Cabrera de Mar, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 26 d'octubre de 2022, 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 UTE Cabrera de Mar per als anys 2022 a 2025 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.

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA UTE CABRERA DE MAR, Y SUS TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS DE RECOGIDA INTEGRAL Y TRANSPORTE DE RESIDUOS DE LA LOCALIDAD DE CABRERA DE MAR Y DE LOS SERVICIOS DE RECOGIDA SELECTIVA DE RESIDUOS Y TRANSPORTE DE LA LOCALIDAD DE CABRILS.

CAPITULO I Normas de Trabajo

Artículo 1. *Ámbito de Aplicación*

El presente Convenio será de aplicación al personal adscrito a los servicios de Recogida integral y transporte de residuos de la localidad de Cabrera de Mar y a los servicios de Recogida selectiva de residuos y transporte de la localidad de Cabrils, con sede administrativa de la Empresa para estos servicios en el domicilio de la empresa en El Prat de Llobregat.

Artículo 2. *Ámbito Territorial*

El personal afectado por el presente Convenio se obliga a prestar los servicios antes descritos, en las poblaciones de Cabrera de Mar y Cabrils

Artículo 3. *Vigencia*

El presente Convenio tendrá vigencia y eficacia desde el día 1 de enero de 2022 hasta el día 31 de diciembre de 2025. En cuanto a sus aspectos económicos, se estará a lo establecido en las disposiciones adicionales.

Artículo 4. *Duración y Prórroga*

El presente Convenio tendrá una duración de cuatro años prorrogándose a partir del día 31 de diciembre de 2025, de año en año por tácita reconducción, de no mediar por cualquiera de las partes, denuncia de revisión con tres meses de antelación al plazo de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 5. *Absorción y Compensación*

En base a la naturaleza del presente Convenio, las disposiciones legales o convencionales futuras, que impliquen variaciones económicas en todos o en cualquiera de los conceptos retributivos existentes, únicamente tendrán eficacia si globalmente considerados y en cómputo anual, superan a los establecidos en el presente Convenio.

Las retribuciones del presente Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

- Garantía personal

Los conceptos que el trabajador pueda percibir, en cómputo anual por encima de las retribuciones de este convenio quedarán recogidos como garantía personal, conceptos sobre los que no se aplicaran ni incrementos ni absorciones en años sucesivos, salvo en el concepto de antigüedad respecto del cual se estará a lo establecido en el artículo 19 de este Convenio.

Artículo 6. *Legislación Supletoria*

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo establecido en el Convenio general del sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos (BOE de 30 de julio de 2013), y demás legislación aplicable.

Artículo 7. *Comisión Paritaria*

Se constituye una Comisión Paritaria en el presente Convenio, compuesta por dos representantes de la empresa y otros dos de los trabajadores uno de los cuales será el delegado de personal, pudiendo ambas partes contar con los asesores que estimen necesarios que tendrán voz, pero no voto.

- Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

1. El conocimiento y la resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de lo aquí pactado, así como el seguimiento sobre el cumplimiento del conjunto de los acuerdos adoptados en el Convenio colectivo.
2. Intervenir con carácter previo al planteamiento formal de un conflicto colectivo cuando se trate de la aplicación o interpretación del Convenio colectivo conforme al artículo 91 del ET.
3. Conocer sobre las medidas relativas a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y sobre la inaplicación del régimen salarial previsto en el Convenio colectivo.
4. Conocer, y resolver si procede por mayoría de las partes, sobre las discrepancias surgidas entre las partes después de la finalización del periodo de consultas por modificación sustancial de las condiciones de trabajo de conformidad con lo establecido en el artículo 41.6 ET y por la inaplicación del régimen salarial a que se refiere el artículo 82.3 ET.
5. La adaptación del Convenio colectivo a la legislación vigente, o si procede, a la modificación del Convenio colectivo cuando así lo acuerden las partes legitimadas para la negociación colectiva por mayoría de cada una de ellas.

La Comisión Paritaria intervendrá preceptivamente en las cuestiones que se enumeran en el párrafo anterior, dejando a salvo la libertad de las partes para que, agotado este trámite, acudir a la solución extrajudicial de conflictos, autoridad laboral o jurisdicción competente.

- Términos y procedimiento.

La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario durante una vez al año.

Con carácter extraordinario se reunirá para los supuestos de intervención previa a la formalización de un conflicto colectivo, la resolución de las discrepancias surgidas durante los periodos de consultas a los que hace referencia los artículos 41.6 y 82.3 ET, y cuando así lo acuerden las partes.

La intervención de la Comisión Paritaria con carácter extraordinario conforme a lo dispuesto en el párrafo anterior deberá realizarse en un plazo máximo de siete días a contar desde que la discrepancia le fuese planteada. En el supuesto de no alcanzar un acuerdo en aquellas cuestiones planteadas según lo dispuesto en los artículos 41.6 y 82.3 ET, la discrepancia será sometida en el plazo máximo de quince días al Tribunal Laboral de Catalunya (TLC), a través de los procedimientos que se establecen en su propio reglamento.

Los acuerdos, en su caso, se tomarán por mayoría de cada una de las representaciones.

CAPÍTULO II Organización del Trabajo

Artículo 8. *Facultades y Responsabilidades*

La organización del trabajo, con sujeción a las disposiciones legales de general aplicación, es facultad privativa de la empresa a través de sus órganos de dirección y será responsable de su uso ante la autoridad laboral.

Artículo 9. *Normas para su Desarrollo*

La organización del trabajo comprende a título enunciativo las siguientes normas:

- a) La adjudicación de tarea específica, necesaria para la plena actividad del trabajador.
- b) La exigencia de una actividad y con rendimientos normales para cada productor.
- c) La fijación de unos índices de calidad admisibles en la realización del trabajo.
- d) La movilidad y redistribución del personal de manera racional y compatible con el ámbito territorial de prestación de los servicios, señalados en el artículo 2º del presente Convenio.

Artículo 10. *Ejecución de Tareas*

El trabajador será responsable de ejecutar diligentemente, cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los cometidos propios de su grupo profesional y competencia profesional y si observara entorpecimiento para ejercer su trabajo, falta o defecto en el material o en los instrumentos, estará obligado a dar cuenta inmediatamente a la empresa.

Artículo 11. *Mantenimiento de Útiles de Trabajo*

El trabajador cuidará de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y maquinaria que se le confíen para el desarrollo de su trabajo; estará obligado a mantenerlo en perfecto estado de conservación, mantenimiento y limpieza.

Los conductores efectuarán el mantenimiento de sus vehículos y el control de niveles de aceite, agua, hidráulico y presión de ruedas.

Los peones y los conductores vendrán obligados a mantener en perfectas condiciones de limpieza los vehículos destinados al servicio.

Artículo 12. *Dotación de Vehículos*

No saldrá ningún vehículo de la nave que ponga en peligro la integridad física de los trabajadores. Los camiones irán previstos de los elementos de sujeción necesarios en la parte trasera del mismo,

igualmente irán provistos del correspondiente botiquín de primeros auxilios cuya conservación correrá a cargo del conductor.

Artículo 13. *Movilidad funcional*

La clasificación del personal afectado por este Convenio, son las que se reflejan en las tablas salariales y el resto son meramente enunciativas y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas, si las necesidades y el volumen de la empresa no lo requieren.

Cuando se produzca un caso en el que el trabajador realice habitualmente varios cometidos propios de distintos oficios o categorías profesionales, en base a lo establecido en el artículo 13 de este Convenio, se clasificará con arreglo a las actividades que desempeñe y percibirá, en todo caso como mínimo las retribuciones que correspondan en proporción a la jornada de trabajo que preste en cada una de ellas, sin perjuicio de que pueda percibir por acuerdo las de la categoría superior.

Los cometidos profesionales de cada oficio y categoría deben considerarse como básicos. El trabajador dentro de estos límites deberá realizar cuantos trabajos y operaciones le sean encomendados para el desempeño de sus funciones dentro de la jornada laboral, de acuerdo con lo previsto en el artículo 8 del presente Convenio colectivo.

Artículo 14. *Grupos de Personal, Clasificación de Personal y Definición de Categorías*

La clasificación del personal afectado por este Convenio, son las que se reflejan en las tablas salariales y el resto son meramente enunciativas y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas, si las necesidades y el volumen de la empresa no lo requieren y en todo caso se estará a lo establecido en los artículos 21 y 22 del Convenio general del sector.

El sistema de clasificación profesional del presente Convenio se estructura por Grupos Profesionales, de acuerdo con los criterios, funciones y grupos profesionales establecidos en los artículos 20, 21 y 22 del actual Convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.

A tal efecto, se establece una tabla de equivalencia de las actuales categorías profesionales con las tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas a los trabajadores incluidas en el grupo profesional que corresponda.

Categoría profesional	Grupo profesional	Tareas/funciones/oficios
Encargado	B - Mando intermedio	B1. Encargado
Conductor	D - Operario	D1. Conductor
Peón-conductor	D - Operario	D4-D2. Peón conductor
Peón	D - Operario	D4. Peón
Oficial 1	D - Operario	D5. Oficial 1ª taller

Artículo 15. *Jornada de Trabajo*

Durante la vigencia de la actual concesión, la jornada máxima ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo equivalentes en cómputo anual a 1820 horas.

A partir del inicio de la nueva concesión la jornada de trabajo será de 37 horas 30 minutos de trabajo efectivo, equivalentes en cómputo anual a 1706 horas y 15 minutos.

La distribución de la jornada de trabajo se efectuará por la dirección de la empresa, de forma irregular con la posibilidad de concentrar los periodos de trabajo en determinados días o meses, en función de las necesidades de organización del trabajo.

La jornada de trabajo en el periodo comprendido del 1 de octubre al 31 de mayo, estará distribuida lunes a sábados respetando en todo caso los descansos obligatorios y la jornada máxima anual. La jornada de trabajo en el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre estará distribuida de lunes a domingo para el personal que deba trabajar en domingo de acuerdo con la organización del servicio, siempre respetando el descanso mínimo intersemanal y la jornada máxima anual.

Todo el personal dispondrá antes del 1 de enero su correspondiente calendario de trabajo anual, con las horas a trabajar y la programación de sus servicios, vacaciones, etc.

El calendario se confeccionará por la empresa y la representación legal de los trabajadores.

El personal asume el compromiso de finalizar diariamente los recorridos y servicios de recogida que tenga asignados dentro de la jornada prevista en este artículo salvo por causas imputables a la empresa o por avería del vehículo. En caso de averías u otros imponderables, el personal estará obligado a realizar el servicio prolongando su jornada de trabajo habitual si fuera necesario, sin perjuicio de las compensaciones económicas o descanso compensatorio que correspondan.

Los días de prestación de servicios y los horarios de trabajo, podrán ser modificados previo aviso al trabajador con 7 días de antelación y a petición de los titulares Ayuntamientos de Cabrera de Mar y/o Cabriels. La empresa comunicará por escrito los cambios de servicio.

El personal que realice una jornada superior a seis horas diarias dispondrá de 30 minutos de descanso para el bocadillo.

Artículo 16. *Descanso Semanal y Festivos*

Todo el personal adscrito al presente Convenio realizará su fiesta semanal en el día o días de la semana que se asignen a cada trabajador, además de los días festivos y no recuperables que le correspondan del calendario laboral, de acuerdo con el calendario de fiestas que cada año fija el Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, todo ello con las excepciones señaladas en el artículo 15.

En el supuesto de que por razones de servicio se tenga que trabajar en un día festivo, el trabajador tendrá derecho, a su elección a un día y medio de descanso compensatorio por cada día festivo trabajado o a sustituir este descanso compensatorio por la compensación económica prevista en las tablas salariales anexas para el trabajo en día festivo.

La festividad de Sant Martí de Porres será considerada como fiesta abonable y no recuperable, sin embargo, el personal que tenga que trabajar ese día, el trabajador tendrá la opción de cobrar el plus festivo o de disfrutar de un día más de asuntos propios.

Artículo 17. *Vacaciones*

El personal afectado por el presente Convenio disfrutará anualmente de 31 días naturales de vacaciones. El personal que no lleve la anualidad completa al servicio de la empresa disfrutará de los días que le correspondan proporcionalmente al tiempo trabajado, computándose dicha anualidad desde el día 1 de enero hasta el día 31 de diciembre de cada año. El salario a percibir durante el período de vacaciones será el correspondiente al salario real mensual que perciba cada trabajador.

El disfrute de las vacaciones se fijará preferentemente en el período comprendido entre el día 1 de junio y el 30 de septiembre, salvo acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados, en cuyo caso podrán realizarse en otra fecha distinta.

Al personal que por cualquier causa cese en la empresa en el transcurso del año habiendo disfrutado de las vacaciones completas que le correspondían por el año, se le descontará en su liquidación correspondiente la parte proporcional de vacaciones disfrutadas en exceso.

Artículo 18. *Licencias y Permisos*

El trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio, y en el caso de que el matrimonio se celebre fuera de Catalunya el permiso será de 20 días naturales.
- b) En los casos de enfermedad grave o fallecimiento de parientes, o intervención quirúrgica y hospitalización, 3 días para el primer grado y 2 días hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia de Barcelona, el tiempo será de 5 y 4 días respectivamente.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. En el caso de exámenes para obtención del carnet de conducir, se concederá permiso hasta un máximo de tres convocatorias. Igualmente se concederá permiso por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes.
- e) Por el matrimonio de hijos o de hermanos, un día.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g) Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.
- h) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional de salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

En todos los demás supuestos se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

- i) Para el personal con un año o más de antigüedad en la empresa, se establece el derecho a disfrutar de 2 días de permiso al año para asuntos propios para el año 2023.

Estos permisos deberán solicitarse con 8 días de antelación; en este sentido no podrán disfrutar de estos días más de un trabajador al mismo tiempo. Estos días estarán exentos de justificación.

Los permisos reflejados en los apartados anteriores serán de aplicación a las parejas de hecho que estén registradas en cualquier Registro Público (Ayuntamiento, Generalitat, etc.)

El inicio de los citados permisos necesariamente deberá coincidir con el primer día laborable a aquel día en que se haya producido el hecho causante que da origen al mismo, salvo en el caso del apartado A que podrá ser solicitado con una semana de antelación al día de la celebración del mismo. En todos los casos los permisos deberán ser justificados documentalmente.

CAPÍTULO III **Condiciones Económicas**

Artículo 19. *Salario Base*

El salario base del personal afectado por el presente Convenio, es el que se especifica para cada nivel y categoría en las tablas salariales anexas.

Artículo 20. *Antigüedad*

Consistirá en un máximo de ocho quinquenios a razón del 7% del salario base de cada categoría.

El importe de cada quinquenio comenzará a devengarse desde el primer día del mes siguiente al del año en que se produzca el vencimiento.

Aquellos trabajadores que en la actualidad estén percibiendo cuantías superiores, las seguirán percibiendo como garantía personal hasta el momento en que queden absorbidas y compensadas en aplicación de este artículo.

Artículo 21. *Plus Convenio*

La cuantía del plus Convenio es la que se especifica en las tablas salariales anexas. Este plus se abonará por día efectivamente trabajado, calculado a efectos de retribución a razón de 25 días al mes.

Artículo 22. *Plus Modificación Distribución de Jornada y Terminación y Ejecución de Tareas*

Su cuantía es la que se especifica para cada categoría en las tablas salariales anexas y se devengará por día efectivamente trabajado, calculado a efectos de retribución a razón de 25 días al mes.

El citado plus compensa a los trabajadores adscritos a los diferentes servicios de recogida de basuras y transporte a vertedero que la empresa tiene contratados con los Ayuntamientos de Cabrera de Mar y Cabriels, por la distribución irregular de la jornada, acordada en el artículo 15 del presente Convenio y basada en los diferentes horarios y días de prestación de servicios que se han asignado.

Con la percepción del citado plus los trabajadores asumen expresamente la polivalencia funcional siempre que estén en posesión de los carnets correspondientes, carnet de conducir clase C, caso de los peones, y el compromiso de finalizar el trabajo asignado dentro de la jornada laboral en cómputo semanal pactada, en el artículo 15 de este Convenio. El conductor asume expresamente el compromiso de realizar todos los trabajos propios de la categoría de peón, sin perjuicio de que el tiempo empleado en la prestación de estos servicios, siga percibiendo sus retribuciones con arreglo a la categoría de Conductor.

El citado plus se percibirá en la cuantía que se señala para cada categoría en las tablas salariales anexas.

Artículo 23. *Gratificaciones Extraordinarias de Verano y Navidad*

Los trabajadores percibirán anualmente dos gratificaciones extraordinarias denominadas de verano y Navidad. La cuantía será la especificada para cada categoría en las tablas salariales anexas, incrementadas en su caso con la antigüedad correspondiente, calculada sobre 30 días de Salario base.

La gratificación de verano se devengará desde el día 1 de Julio al 30 de junio y se abonará junto con la mensualidad del mes de junio.

La gratificación de Navidad se devengará del día 1 de enero al 31 de diciembre y se abonará junto con la mensualidad del mes de diciembre.

De las pagas de verano y navidad se descontarán todas las ausencias injustificadas, bajas de enfermedad, bajas de accidente no laboral y permisos no retribuidos.

Artículo 24. *Gratificación de Beneficios*

El personal percibirá mensualmente una gratificación de beneficios cuya cuantía figura en las tablas salariales anexas. Se percibe de manera prorrateada.

De la paga de Beneficios se descontarán todas las ausencias injustificadas, bajas de enfermedad, bajas de accidente no laboral y permisos no retribuidos.

Artículo 25. *Horas Extraordinarias*

Dado el carácter público de los servicios que se prestan en la actividad, se consideran horas extraordinarias estructurales todas aquellas que se precisen para la finalización de los servicios concretadas por la prolongación de tiempos que se realicen motivados bien sea por ausencias imprevistas, bien por procesos puntas de producción no habituales y otras situaciones estructurales derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trata, todo ello al amparo de lo dispuesto en la O.M. de 1 de marzo de 1983 y el artículo 38 del vigente Convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, siendo su ejecución obligatoria para el trabajador.

En todos estos supuestos la empresa, en el caso de no compensar el tiempo de trabajo realizado con igual tiempo de descanso, retribuirá dicho importe según la tabla de importes de horas extraordinarias ordinarias, que se reseña más abajo. La elección de la fórmula de compensación será por mutuo acuerdo de las partes.

Horas extraordinarias ordinarias: en aquellos casos de trabajos, cuya duración pueda sobrepasar el tiempo de jornada de trabajo establecida, sin que dichas horas de exceso puedan tener la calificación de horas extraordinarias estructurales, el valor de retribución será el que se fija para cada nivel y categoría e las tablas salariales anexas.

El importe es el que figura para cada uno de estos dos grupos de horas extraordinarias en las tablas salariales anexas para cada nivel y categoría.

Artículo 26. *Estructura Salarial y Calculo de la Retribución*

Las retribuciones del personal sujeto al presente Convenio serán las establecidas en la tabla salarial anexa para cada categoría.

Las retribuciones anuales del personal afecto al presente Convenio se abonarán en 12 mensualidades iguales compuestas cada una de ellas por 30 días de salario base más antigüedad y por 25 días de los pluses fijados en los artículos anteriores, además de las pagas extraordinarias cuyas cuantías se fijan para cada categoría, en las tablas salariales anexas.

Con la firma del presente Convenio la estructura salarial prevista en el mismo será de aplicación a todo el personal incluido en su ámbito de aplicación, quedando las cantidades que perciban por encima de las aquí fijadas en cómputo anual, como garantías ad personam. La garantía ad personam no será revisable en los incrementos que se pacten en el futuro.

CAPITULO IV **Mejoras Asistenciales**

Artículo 27. *Seguridad e Higiene*

Se estará a lo establecido en las disposiciones vigentes en la materia y especialmente en lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 28. *Reconocimiento Medico*

Todo el personal tendrá derecho a someterse a un reconocimiento médico anual, que con cargo a la Empresa se realizará en el lugar y la hora que los servicios médicos propios de la empresa determinen. El resultado será entregado al trabajador.

Artículo 29. *Ropa de Trabajo*

La empresa entregará al trabajador, dos equipos de ropa de trabajo al año:

- a) El de invierno que estará compuesto por pantalón, camisa, polar y gorra.
- b) El de verano que será de tela y compuesto de pantalón, camisa y gorra.

Cada dos años se entregará un anorak.

Una vez al año se entregará un par de zapatos de mayor calidad (gorotex) que servirán para la temporada de verano y la de invierno

La ropa de invierno se entregará en el mes de octubre y la de verano en el mes de mayo.

A todo el personal al inicio de su incorporación se le facilitará, junto con el uniforme, un impermeable, unas botas o zapatos, unos guantes resistentes y unas botas de agua, estos EPI's son renovables una vez no sean efectivos para su uso, la cual cosa corresponde al trabajador notificarlo.

Las botas/zapatos serán entregadas independientemente del vestuario de temporada en función de las necesidades del trabajador. Dichas botas o zapatos deben de ser impermeables, o sea, resistentes al agua. Así como también los trajes de agua sean más eficientes para los días de lluvia.

La empresa se compromete a reponer cualquiera de los elementos del vestuario que se considere inservible por rotura o deterioro siempre que no medie imprudencia del trabajador.

Artículo 30. *Medidas de Protección*

Se facilitará dentro del uniforme de trabajo, un par de guantes, siendo su uso obligatorio. También se facilitarán impermeable y botas de agua para los días de lluvia y los EPI's necesarios para realizar el trabajo con total seguridad.

El trabajador debe comunicar cualquier anomalía que haga inservible los EPI's a fin de reponerlos lo antes posible.

Los uniformes del personal llevarán una banda reflectante para su mejor identificación por los demás conductores.

Artículo 31. *Indemnización por Muerte o Invalidez Derivada de Accidente Laboral*

La empresa suscribirá una póliza con una compañía de seguros que garantice al trabajador o a sus legítimos herederos una indemnización global de 30.000€, para los supuestos de Muerte o Invalidez en los grados de Absoluta y Total, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Artículo 32. *Asistencia Económica en caso de Accidente de Trabajo*

El personal afecto al presente Convenio que cause baja debido a un accidente de trabajo o enfermedad profesional percibirá de la empresa un complemento que sumado a las prestaciones de la mutua le garantice el 100% de los ingresos diarios reales que para cada categoría se fija en las tablas salariales anexas. Este complemento se abonará a partir del día siguiente al del accidente y mientras el trabajador permanezca en situación de IT, derivada de accidente.

Artículo 33. *Asistencia Económica en caso de Enfermedad Común*

El personal afecto al presente Convenio que cause baja debido a una enfermedad común percibirá de la empresa, durante los tres primeros días de la primera baja del año, un complemento equivalente al 60% de la base reguladora.

Artículo 43. *Fondo Social y Ayuda Escolar*

Se establece un Fondo Social destinado a la ayuda de los trabajadores.

El citado Fondo Social será gestionado por la Comisión Paritaria y según se establezca, en cada momento, en el reglamento regulador firmado por ambas partes.

La cantidad anual durante 2022 destinada a dicho Fondo Social será de 1000€.

Disposiciones adicionales

Disposición adicional Primera. Condiciones económicas para el año 2022

A partir del día 1 de febrero de 2022, se aplicarán las tablas salariales que se anexan al presente Convenio.

Disposición adicional Segunda. Condiciones económicas para el año 2023

Para el período comprendido entre el día 1 de enero y el día 31 de diciembre de 2023, se aplicará un incremento salarial equivalente al 3% sobre todos los conceptos salariales vigentes a 31 de diciembre de 2022.

Disposición adicional Tercera. Condiciones económicas para el año 2024

Para el período comprendido entre el día 1 de enero y el día 31 de diciembre de 2024, se aplicará un incremento salarial equivalente al 3% sobre todos los conceptos salariales vigentes a 31 de diciembre de 2023.

Disposición adicional Cuarta. Condiciones económicas para el año 2025

Para el período comprendido entre el día 1 de enero y el día 31 de diciembre de 2025 se aplicará un incremento salarial equivalente al 3% sobre todos los conceptos salariales vigentes a 31 de diciembre de 2024.

Disposición adicional Quinta

La validez, eficacia y aplicabilidad del presente Convenio queda supeditada y condicionada de manera expresa para su aplicación efectiva, a que los Ayuntamientos de Cabrera y Cabriels lo aprueben y lo incluyan en el futuro pliego de condiciones que de origen a la futura concesión.

Disposición final

En contraprestación a las retribuciones salariales pactadas que se indican en los anexos, el personal afectado por el presente Convenio procederá a la realización y terminación de los servicios descritos en el artículo 15º, dentro de la jornada laboral pactada en el mismo, salvo que la no realización de los servicios se deba a causas imputables a la empresa.

TABLA SALARIAL AÑO 2022

Vigencia 01.02.2022 al 31.12.2022 (aplicables a partir de 1 de febrero)

Conceptos mensuales y/o anuales	Conductor	Peón
Salario base	1.106,22	1.050,60
Plus convenio	310,85	310,85
Plus penoso, tóxico y peligroso	221,24	210,12
Plus distr. jornada (art. 22 convenio)	120,00	120,00
Total mensual	1.758,32	1.691,57
Paga de Navidad	1.638,32	1571,57
Paga de verano	1.638,32	1571,57
Paga de beneficios	1.638,32	1571,57
Total anual	26.014,77	25.013,61

Festivo trabajado (art. 16 convenio)	120,00	110,00
Horas extraordinarias normales	14,00	13,00
Horas extraordinarias festivas	16,00	15,00

TABLA SALARIAL AÑO 2023
Vigencia 01.01.2023 al 31.12.2023

Conceptos mensuales y/o anuales	Conductor	Peón
Salario base	1.139,41	1.082,12
Plus convenio	320,18	320,18
Plus penoso, tóxico y peligroso	227,88	216,42
Plus distr. jornada (art. 22 convenio)	123,60	123,60
Total mensual	1.811,07	1.742,32
Paga de Navidad	1.687,47	1.618,72
Paga de verano	1.687,47	1.618,72
Paga de beneficios	1.687,47	1.618,72
Total anual	26.795,21	25.764,02

Festivo trabajado (art. 16 convenio)	123,60	113,30
Horas extraordinarias normales	14,42	13,39
Horas extraordinarias festivas	16,48	15,45

TABLA SALARIAL AÑO 2024
Vigencia 01.01.2024 al 31.12.2024

Conceptos mensuales y/o anuales	Conductor	Peón
Salario base	1.173,59	1.114,58
Plus convenio	329,79	329,79
Plus penoso, tóxico y peligroso	234,72	222,92
Plus distr. jornada (art. 22 convenio)	127,31	127,31
Total mensual	1.865,40	1.794,59
Paga de Navidad	1.738,09	1.667,28
Paga de verano	1.738,09	1.667,28
Paga de beneficios	1.738,09	1.667,28
Total anual	27.599,07	26.536,94

Festivo trabajado (art. 16 convenio)	127,31	116,70
Horas extraordinarias normales	14,85	13,79
Horas extraordinarias festivas	16,97	15,91

TABLA SALARIAL AÑO 2025
Vigencia 01.01.2025 al 31.12.2025

Conceptos mensuales y/o anuales	Conductor	Peón
Salario base	1.208,80	1.148,02
Plus convenio	339,68	339,68
Plus penoso, tóxico y peligroso	241,76	229,60
Plus distr. jornada (art. 22 convenio)	131,13	131,13
Total mensual	1.921,36	1.848,43
Paga de Navidad	1.790,23	1.717,30
Paga de verano	1.790,23	1.717,30
Paga de beneficios	1.790,23	1.717,30
Total anual	28.427,04	27.333,05
Festivo trabajado (art. 16 convenio)	131,13	120,20
Horas extraordinarias normales	15,30	14,21
Horas extraordinarias festivas	17,48	16,39

Barcelona, 8 de febrer de 2024
La directora dels Serveis Territorials de Barcelona, Lúdia Frías Forcada