

RESOLUCIÓ de 25 de maig de 2022, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Valoriza Servicios Medioambientales, SA (serveis de neteja viària i platges de Vilanova i la Geltrú) per als anys 2020-2022 (codi de conveni núm. 08012321012002).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de treball de l'empresa Valoriza Servicios Medioambientales, SA (serveis de neteja viària i platges de Vilanova i la Geltrú) subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 16 de març 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 Valoriza Servicios Medioambientales, SA (serveis de neteja viària i platges de Vilanova i la Geltrú) per als anys 2020-2022 (codi de conveni núm. 08012321012002) 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

CONVENIO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA VALORIZA SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES, SA DEL CENTRO DE TRABAJO DE LIMPIEZA VIARIA Y DE PLAYAS DEL TÉRMINO MUNICIPIO DE VILANOVA I LA GELTRU (BARCELONA)

DISPOSICIÓN PRELIMINAR

Determinación de las partes que conciertan el convenio colectivo

El presente convenio colectivo ha sido suscrito por la parte empresarial Valoriza Servicios Medioambientales, SA y la representación legal de los trabajadores a través del Comité de Empresa con la asistencia de los correspondientes asesores por cada uno de los sindicatos que integra dicho Comité. Las partes firmantes de este Convenio tienen legitimación suficiente, conforme a las disposiciones legales vigentes, para establecer el ámbito de aplicación indicado en el artículo siguiente, obligando por tanto a todos/as los/as empresarios/as y trabajadores/as en él incluidos/as y durante todo el tiempo de su vigencia.

CAPITULO I

Normas de trabajo

Artículo 1. Ámbito de aplicación

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todo el personal que preste servicios en Valoriza Servicios Medioambientales, SA, integrado en la plantilla del centro de trabajo de limpieza viaria y de playas de Vilanova i la Geltrú. En el ámbito de la concesión de los citados servicios otorgados a la empresa por el Excelentísimo Ayuntamiento de Vilanova i la Geltrú.

Los/as trabajadores/as de nueva contratación estarán adscritos a uno de las categorías previstas en el Convenio colectivo general del sector, percibiendo su salario y disfrutando de los mismos derechos y deberes que el mismo personal que ocupe la misma categoría.

Artículo 2. Ámbito territorial

El personal afectado por el presente Convenio, se obliga a prestar los servicios antes descritos, en la población de Vilanova i la Geltrú.

Artículo 3. *Vigencia*

El presente Convenio entrara en vigor el día siguiente de su firma. No obstante, sus condiciones económicas para todos los años de vigencia del convenio, se especifican en las Disposición Transitoria Primera.

Artículo 4. *Duración y prórroga*

El presente convenio tendrá una duración de tres años desde el día 1 de enero de 2020 y hasta el 31 de diciembre de 2022, prorrogándose a partir del día 1 de enero de 2023, de año en año por tacita 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.

La negociación podrá ser total o parcial en función de las propuestas planteadas por la parte denunciante.

Formulada la denuncia del Convenio se procederá a construir la Comisión Negociadora en el plazo de un mes desde que se reciba el escrito de denuncia.

Artículo 5. *Absorción compensación y vinculación a la totalidad*

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 compensaran y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

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

Artículo 6. *Legislación supletoria*

En todo lo no previsto por el presente Convenio, y de una forma expresa en lo referente a disciplina laboral, se estará a lo dispuesto en el Convenio colectivo del sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, así como en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes aplicables.

Artículo 7. *Comisión paritaria*

La comisión paritaria del convenio como organismo de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento estará formada por 3 representantes de la empresa y 3 de las personas trabajadoras, que, entre ellas, escogerá una secretaría. La comisión podrá ser convocada por cualquiera de las partes.

Dicha comisión esta asistida por asesores/as de la empresa y de los sindicatos con representación en el Comité de Empresa. Los/as asesores/as participaran en las reuniones con voz, pero sin voto. Las dos partes someterán a la comisión paritaria las cuestiones de su competencia en interpretación y aplicación del convenio.

A la firma del convenio y en el plazo de 15 días la comisión paritaria se reunirá para firmar un protocolo de funcionamiento que incluirá: las reuniones bimestrales ordinarias, orden del día (avisando con 7 días de antelación), levanta acta y sus acuerdos serán de obligado cumplimiento. En caso de discrepancias las partes se someterán a los tribunales de arbitraje y conciliación.

Para la resolución de los conflictos laborales de índole colectivo o plural que pudieran suscitarse y, específicamente, las discrepancias surgidas durante los períodos de consulta en los casos y plazos previstos en los artículos 40 (movilidad geográfica), 41 (modificaciones de las condiciones de trabajo), 47 (suspensión del contrato de trabajo) y 51 (Despido colectivo), del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes se someten, expresamente, a los procedimientos de Conciliación y Mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

Del mismo modo, en el supuesto de no alcanzar ningún tipo de acuerdo en aquellas materias planteadas según lo dispuesto en el artículo 82.3 ET, previo sometimiento voluntario por cada una de las partes afectadas, la discrepancia será sometida al Tribunal Laboral de Catalunya (TLC) u órgano competente en cada momento.

CAPITULO II Organización del trabajo

Artículo 8. *Facultades y responsabilidades*

La empresa de acuerdo con las disposiciones vigentes, organizara la distribución del trabajo para su mejor desarrollo. Si esto implica cambio de las condiciones de trabajo, siempre dentro de la legislación vigente, la empresa informará previamente a los Representantes de los trabajadores en la Comisión Paritaria.

Los/as trabajadores/as se comprometen a prestar un adecuado servicio, de acuerdo con las características que por servicio público requiere.

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/a.
- 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 de 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, sin perjuicio de cumplir con lo establecido en el artículo 64 de Estatuto de los trabajadores.

Artículo 10. *Ejecución de tareas*

El/la trabajador/a está obligado a ejecutar diligentemente, cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los cometidos propios de su categoría 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/la trabajador/a cuidará de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y maquinaria que se le confien para el desarrollo de su trabajo; estará obligado a mantenerlo en perfecto estado de conservación, mantenimiento y limpieza y será responsable de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan en los mismos, por culpa o negligencia.

Los/as conductores/as estarán obligados a efectuar el mantenimiento de sus vehículos y el control de niveles de aceite, agua, hidráulica y presión de ruedas.

Los/as peones/as de Limpieza Viaria vendrán obligados a mantener en perfectas condiciones de limpieza los carritos destinados al servicio.

La empresa se compromete a revisar y arreglar los carritos del servicio de limpieza viaria una vez al año.

Artículo 12. *Dotación de vehículos*

No saldrá ningún vehículo de la nave que ponga en peligro la integridad física de los /as trabajadores/as.

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. *Jornada de trabajo*

La jornada de trabajo será de lunes a domingo de 6 horas y 20 minutos, lo que garantiza al personal que cada 7 sábados trabajados disfrutará de un sábado de descanso.

Servicios de mañanas limpieza viaria y limpieza de playas:

De lunes a domingo desde las 7 horas hasta las 13 horas y 20 minutos, de octubre a abril, y de 6 horas a 12 horas y 20 minutos de mayo a septiembre.

Servicios de tardes:

De lunes a domingos desde las 14 horas hasta las 20 horas y 20 minutos.

La distribución de la jornada de trabajo señalado anteriormente, será llevada a cabo y con el fin de garantizar al personal que cada 7 sábados trabajados disfrutará de un sábado de descanso.

Todo el personal afecto al presente Convenio dispondrá de 20 minutos diarios de descanso para el bocadillo o la cena.

Todo el personal afecto al presente acuerdo dispondrá de un descanso semanal de 36 horas ininterrumpidas.

Todo personal afecto al presente acuerdo se obliga a prestar sus servicios efectivamente en todos aquellos días de fiesta nacional, local y o patronal que coincida en su calendario de días de trabajo. Los días de fiesta nacional local o patronal en los que el trabajador preste sus servicios, se compensaran a opción del trabajador, o con la compensación económica fijada en el presente convenio por festivo trabajado y sin descanso compensatorio, o con un día de descanso compensatorio más un complemento denominado de trabajo en domingos y o festivos, que disfrutara el trabajador previo acuerdo con la empresa.

Anualmente la empresa de común acuerdo con el Comité de Empresa elaborará el calendario laboral, que será expuesto en los tablones de anuncios a poder ser en el mes de enero.

En cuanto a la jornada laboral se estará al acuerdo suscrito el día 30 de abril de 2012 por la parte social con el titular del servicio, Ayuntamiento de Vilanova i la Geltrú: en los términos y extremos expuestos, que se transcriben a continuación:

“A partir del 2014 el exceso de jornada se compensará de la siguiente manera:

a. 12 días de descanso al año en sábados distribuidos en el calendario anual de cada trabajador por la empresa.

b. 5 días de descanso distribuidos en el calendario anual de cada trabajador por la empresa. 4 días más de libre disposición a solicitud del trabajador por exceso de jornada entre unos días de disponibilidad (mínimo 220 días) que la empresa indicará a estos efectos a los trabajadores la primera semana del mes de diciembre. Los trabajadores seleccionaran los días de descanso con antelación suficiente para su incorporación en su calendario antes del 1 de enero. Cuando dos o más trabajadores coincidan en la elección del día, este se decidirá por sorteo.

El personal que por cualquier causa deje la empresa en el transcurso del año habiendo disfrutado de los días de reducción de jornada, se le descontará de su liquidación correspondiente, la parte proporcional de días de descanso disfrutados que en la fecha de la liquidación no haya estado compensado por exceso de jornada ya efectivamente trabajada.

Una vez elaborado el calendario completo con los 21 días de reducción distribuidos según los criterios establecidos en los puntos anteriores, el trabajador solo podrá solicitar el cambio de un sábado al año de reducción con el de otro trabajador de la misma categoría y que posea las aptitudes y formación necesaria para garantizar que la prestación del servicio se lleva a cabo en las mismas condiciones.

Atendiendo que la empresa tendrá en cuenta el período de vacaciones inicial de cada trabajador para la asignación de los días de descanso para la reducción de jornada, de tal manera que estos no coincidan, una modificación posterior de las vacaciones solicitada por el trabajador no podrá dar lugar al cambio de los días de descanso por reducción de jornada inicialmente asignados, excepto en los casos en que se autorice por la empresa un cambio de período entero de vacaciones entre dos trabajadores.”

Artículo 14. *Vacaciones*

El personal afectado por el presente acuerdo disfrutará anualmente de 31 días. 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/la trabajador/a que tenga una antigüedad igual o superior a 10 años tendrá un día más de vacaciones.

Las vacaciones se disfrutarán en los periodos comprendidos entre el día 1 de Julio y el día 30 de septiembre, salvo acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados, en cuyo caso podrán realizarse en otra fecha distinta. El inicio de las vacaciones será en día laboral y nunca en vísperas de días de descanso o festivos.

Con un máximo de 1 conductor/a y dos peones/as, por mes, el disfrute de los días de vacaciones podrá fraccionarse en dos periodos, siendo el periodo mínimo de 7 días.

Las vacaciones se retribuirán con el importe equivalente al salario real mensual fijado en las tablas salariales para cada categoría más la antigüedad que corresponda.

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 todo el año, se le descontará en su liquidación correspondiente la parte proporcional de vacaciones disfrutadas en exceso. Las vacaciones, a petición del interesado se podrán fraccionar en dos periodos.

El cuadro de vacaciones deberá estar elaborado por las partes antes del día 31 de marzo de cada año.

Se estará acorde a lo establecido en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores. En el momento de la firma del presente convenio colectivo es:

“Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el presente convenio colectivo coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador

disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado”.

En el supuesto caso de que se produjera alguna variación legislativa al respecto se procederá a adecuar según corresponda.

Artículo 15. *Licencias y permisos*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 37.3 ET, como derecho mínimo necesario, así como a la jurisprudencia vigente en cada momento en cuanto al carácter natural o hábil de los días de permiso.

El/la trabajador/a previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempos siguientes:

- A) 15 días naturales en caso de matrimonio, o formación de pareja estable o, de hecho, a contar en este último caso un año desde su formación e inscripción en el correspondiente registro público.
- B) 3 días hábiles en los casos de nacimiento de hijo. Si el nacimiento es mediante cesárea el permiso será de cuatro días.
- C) 3 días hábiles en caso de enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento del cónyuge, padres o hijo y parientes de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el caso de tener que efectuar un desplazamiento por esos motivos fuera de Cataluña, el permiso será de 3 días naturales más y si el desplazamiento es fuera de España será de 10 días naturales más. Si el/la trabajador/a necesita más días de permiso, estos podrían ser concedidos a cuenta del disfrute de vacaciones o días de reducción de jornada que tenga devengados o pudiera devengar, siempre previo acuerdo entre las partes.
- D) 2 días hábiles en caso de intervención quirúrgica con o sin hospitalización que requiere reposo domiciliario, de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de Cataluña, el plazo será de 4 días hábiles. Este permiso no será de aplicación simultánea con el supuesto recogido en el apartado C, es decir, que si el familiar es intervenido quirúrgicamente se aplicará este precepto y en ningún caso el apartado c).
- E) 1 día hábil por traslado de domicilio habitual.
- F) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.
- G) Por el matrimonio o formación de pareja estable o, de hecho, de hijos o de hermanos, 1 día natural. Si la celebración tiene lugar fuera de Catalunya el permiso será de 2 días naturales.
- H) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- I) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, el tiempo necesario para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.
- J) Quienes, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado a un hijo 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.
- K) El personal que curse estudios en centros oficiales podrá disponer como permiso retribuidos, el tiempo indispensable para la realización de exámenes oficiales. Deberá solicitarse con un mínimo de 3 días de antelación. Posteriormente será obligatoria la presentación de los justificantes de asistencia al examen.

L) Todos los/as trabajadores/as afectos al presente Convenio tendrán derecho a disfrutar al año de cuatro días de asuntos propios. El disfrute de los citados días deberá ser solicitado por el/la trabajador/a a la empresa con al menos una semana de antelación, salvo urgencia justificada. No podrán coincidir en el mismo día de disfrute más de dos trabajadores/as por día.

M) En el supuesto de que la festividad de San Martín de Porres, coincida en domingo, se trasladará a cualquier otro día de la semana, que no sea ni sábado ni lunes, ni día anterior o posterior al festivo.

N) El personal podrá ausentarse por el tiempo necesario para acudir al especialista con la presentación posterior del correspondiente justificante.

El inicio de los citados permisos necesariamente deberá coincidir con el día en que se produzca el hecho acusante 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.

Artículo 16. *Permisos no retribuidos*

Todos los/as trabajadores/as afectos al presente Convenio y que tengan una antigüedad mínima en la empresa de 1 año, podrán solicitar permisos no retribuidos por una duración máxima de cuatro meses cada dos años. En estos supuestos el/la trabajador/a conservará el derecho a reingresar en su categoría en las mismas condiciones.

Los citados permisos se deberán solicitar por escrito con un mes de antelación a la fecha de su disfrute.

Los motivos por los cuales se podrá solicitar este tipo de permisos serán los siguientes:

- Para atender al cuidado de familiares de hasta segundo grado, en supuestos de enfermedad grave.
- Por razones de nacimiento o adopción de hijos, al margen de permisos reglamentarios.

Artículo 17. *Excedencia*

El/la trabajador/a que lo solicite, con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tendrá derecho a acogerse a una excedencia de cómo mínimo cuatro meses y como máximo cinco años.

El/la trabajador/a que desee acogerse a este derecho, deberá comunicarlo por escrito a la empresa con un mes de antelación.

Finalizado el periodo de excedencia, el/la trabajador/a se reincorporará de forma inmediata, siempre que lo solicite con un mes de antelación a la fecha de la expiración de la excedencia.

Este derecho no podrá volver a ejercitarse hasta transcurridos dos años desde el final de la anterior excedencia.

El periodo de excedencia no computará a efectos de antigüedad e indemnización a efectos de despido improcedente.

En el resto de supuestos el/la trabajador/a podrá acogerse a la excedencia regulada por el Convenio general del sector y demás disposiciones de general aplicación.

CAPITULO III **Condiciones económicas**

Artículo 18. *Salario base*

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

Artículo 19. *Antigüedad*

Consistirá en tres bienios a razón del 5% del salario base que corresponda a cada categoría y posteriores quinquenios a razón del 7% del salario base de cada categoría.

El importe máximo a percibir por el concepto de antigüedad en ningún caso podrá ser superior al 43% del salario base de cada categoría.

El importe de cada bienio o cada quinquenio comenzara a devengarse desde el 1 de enero del año que se cumpla.

Artículo 20. *Plus de trabajo penoso, toxico y peligroso*

El personal percibirá por los conceptos de penosidad, toxicidad y peligrosidad un complemento cuya cuantía se fija para cada categoría en las tablas salariales anexas y es equivalente al 20% del salario base.

Artículo 21. *Plus nocturno*

Los/as trabajadores/as cuando presten sus servicios entre las 21 horas y las 6 horas percibirán un plus nocturno consistente en el 25% del salario base correspondiente a su categoría.

Artículo 22. *Plus actividad*

Su cuantía es la que se especifica para cada nivel y categoría en las tablas salariales anexas.

Artículo 23. *Plus distancia*

Este plus extrasalarial compensa todos los gastos de desplazamiento que el/la trabajador/a se le ocasione como consecuencia de su trabajo. El ir y volver hasta el centro de trabajo, o al lugar donde efectivamente se desarrolla la tarea diaria. Su importe es el que figura para cada categoría en las tablas anexas.

Artículo 24. *Complemento por trabajos en domingos o festivos*

Teniendo en cuenta el carácter público del servicio que se presta, todo el personal que habitualmente presta servicios de lunes a sábados y trabaje en domingos, además de disfrutar del día de descanso compensatorio, fijado en el Artículo 13 del presente acuerdo, percibirá una compensación económica por cada domingo que trabaje. Su cuantía es la que se especifica para cada nivel y categoría en las tablas salariales anexas.

El personal que trabaje de lunes a sábados y trabaje en festivos, podrá optar por percibir la compensación económica que en concepto de festivo trabajado se fija para cada categoría en las tablas salariales anexas sin descanso compensatorio, o bien por disfrutar de un día de descanso compensatorio de acuerdo con lo establecido en el Artículo 13 del presente convenio, además de la compensación económica que bajo el concepto de compensación por trabajo en Domingos o festivos se fija para cada categoría en las tablas salariales anexas. Los días festivos correspondientes al 1 de enero y 25 de diciembre se abonará al precio de 119,78 euros sin descanso compensatorio.

Artículo 25. *Horas extraordinarias*

Por tratarse de un servicio público de inexcusable realización, las horas extraordinarias que eventualmente deban efectuarse persiguen el objetivo de finalizar correctamente el servicio contratado por el Ayuntamiento.

Las horas extraordinarias se clasificarán a los efectos de su abono en dos grupos primeras y segundas.

Se considerarán horas extraordinarias primeras las realizadas con motivo de aquellos trabajos extraordinarios previstos por el Pliego de Condiciones, como son la limpieza en días laborables y aquellos que se realicen por ausencias, trabajos imprevistos o cambios de turno, realizadas siempre en días laborables.

Se considerarán horas extraordinarias segundas las trabajadas en domingos y festivos, lunes de carnaval y jueves de la feria de noviembre, no contempladas como de jornada por el Artículo 13 del presente Convenio.

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. *Gratificaciones extraordinarias de verano, Navidad y beneficios*

Los/as trabajadores/as percibirán anualmente tres gratificaciones extraordinarias denominadas de verano, Navidad y beneficios. Su 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 del año siguiente y se abonará el 15 de del mes de junio. Su importe es el equivalente al salario real.

La gratificación de Navidad se devengará del día 1 de enero al 31 de diciembre y se abonará junto el día 15 del mes de diciembre. Su importe es el equivalente al salario real.

La gratificación de Beneficios se devengará desde el día 1 de enero al 31 de diciembre de cada año, y se abonará el día 15 del mes de marzo del año siguiente al de su devengo. Su importe es el equivalente al salario real.

Las pagas de verano, Navidad y Beneficios, se abonarán en proporción al tiempo trabajado y se descontarán todas las ausencias injustificadas, bajas de enfermedad, bajas de accidente no laboral y permisos no retribuidos. No se descontarán las bajas de accidente de trabajo ni las bajas de enfermedad con hospitalización.

Artículo 27. *Paga de septiembre*

Su cuantía es la que se especifica para cada nivel y categoría en las tablas salariales anexas para cada uno de los años de vigencia del convenio.

Artículo 28. *Estructura salarial y cálculo 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 a excepción del Plus compensatorio por trabajo en domingos y festivos que únicamente se abonara por domingo o festivo trabajado, además de las pagas extraordinarias cuyas cuantías se fijan para cada categoría, en las tablas salariales anexas.

CAPITULO IV **Mejoras asistenciales y sociales**

Artículo 29. *Complemento por accidente de trabajo*

En caso de accidente de trabajo, la empresa abonara un complemento que garantice al trabajador el 100% de los ingresos reales mensuales fijados en las tablas salariales anexas más la antigüedad.

Artículo 30. *Complemento I.T. derivada de enfermedad con hospitalización*

En caso de IT derivada de enfermedad común y sólo para aquellos casos en que el/la trabajador/a deba ser hospitalizado, la empresa abonará un complemento que garantice al trabajador/a el 100% de los ingresos reales mensuales fijados en las tablas salariales anexas más la antigüedad. El citado complemento solo se abonará mientras dure la hospitalización y hasta un máximo de 90 días permanezca en situación de I.T.

EL citado complemento será también de aplicación a aquellas intervenciones quirúrgicas sin hospitalización hasta un máximo de 15 días desde que el trabajador abandone el centro hospitalario, siempre que durante estos 15 días continúe en situación de I.T.

Artículo 31. *Incapacidad temporal*

En caso de I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará al trabajador/a durante los tres primeros días de la primera baja del año, el equivalente al 75% de su base reguladora diaria.

Artículo 32. *Seguridad e higiene y salud laboral*

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 33. *Reconocimiento médico*

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/a. La empresa proveerá a través de la Mutua la administración de vacunas, (antitetánica, gripal y Hepatitis B), cuando a criterio de los servicios médicos así lo aconsejen. En todo caso se mantendrá el carácter voluntario del personal, salvo en aquellos supuestos en los que pudiese existir riesgo para el resto de personal.

Artículo 34. *Ropa de trabajo*

La empresa entregará al trabajador/a, dos equipos de ropa de trabajo al año.

A) El de invierno que estará compuesto por pantalón y cazadora, camisa, jersey, gorra y zapatos.
B) El de verano que será de tela y compuesto de pantalón, camisa, gorra y zapatos. Cada dos años se entregará un anorak.

Artículo 35. *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.

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

Artículo 36. *Indemnización por muerte o invalidez derivada de accidente*

La empresa suscribirá una póliza con una compañía de seguros, que garantice al trabajador o a sus legítimos herederos una indemnización global de 32.000 euros, para los supuestos de Muerte o Invalidez e los grados de Absoluta y Total, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Artículo 37. *Anticipos especiales de salario*

La Empresa concederá anticipos individuales y sin interés, previa justificación del afectado, por un máximo individual de 900 Euros y un montante máximo anual para toda la plantilla de 12.000 Euros. La devolución se efectuará en un plazo máximo de 12 meses.

El personal al que se haya concedido un anticipo especial, no podrá solicitar uno nuevo hasta que no haya transcurrido al menos 10 meses desde que se devolvió el anterior.

Artículo 38. *Anticipos de salarios*

Los trabajadores podrán solicitar anticipos hasta el día 10 de cada mes. El abono del importe solicitado se efectuará el día 15 de cada mes, siempre que sea laborable, sino se efectuará al siguiente día laborable.

Artículo 39. *Selección de personal y provisión de vacantes*

Cuando se produzca una plaza vacante de personal, se tendrá en cuenta a aquel personal que haya prestado servicios para la empresa, mediante cualquier modalidad de contratación. Cuando la vacante sea de superior categoría, el personal fijo tendrá un derecho preferente a ocupar la citada vacante, siempre que reúna los requisitos de capacidad e idoneidad para ocupar la citada categoría y en los términos que se exponen a continuación.

a) Contrataciones eventuales. Se tendrán en cuenta a aquel personal que haya prestado servicios para la empresa, mediante cualquier modalidad de contratación.

b) Contrataciones por sustituciones. Para las sustituciones del personal, motivadas por permisos, vacaciones, bajas de enfermedad, accidentes, sanciones, etc. La empresa utilizará la modalidad de contratación establecida en el Artículo 15 del Estatuto del trabajador, en el apartado de sustitución de trabajadores con reserva del puesto de trabajo.

Las vacantes no definitivas de superior categoría que se produzcan por suplencias (bajas), vacaciones o cualquier otra causa, serán cubiertas preferentemente por personal de plantilla siempre que se halle provisto de la documentación exigida, y reúna los conocimientos y práctica suficientes.

c) Contratación por cobertura de vacantes y Comisión vacantes y ascensos- Se creará una comisión del Comité que tratará la cobertura de vacantes definitivas, como aquellas otras, que, aunque sean derivadas de sustituciones puedan preverse de larga duración.

Cuando una plaza quede vacante por finalización de contrato, jubilación, cese, ampliación de plantilla o cualquier otra clase que no implique reserva de puesto de trabajo, se procederá a la cobertura de la misma mediante la contratación de otro trabajador con arreglo a cualquiera de las modalidades de contratación que estén en vigor. No obstante, para la aplicación práctica se tendrá en cuenta, entre otros factores, la capacidad e idoneidad para ocupar el citado puesto de trabajo y la antigüedad en el puesto actual, titulación.

Cuando la vacante sea de superior categoría, el personal fijo tendrá un derecho preferente a ocupar la citada vacante, siempre que reúna los requisitos de capacidad e idoneidad para ocupar el citado puesto de trabajo.

Artículo 40. *Garantías sindicales*

Los miembros del comité de empresa dispondrán de 20 horas mensuales para el desarrollo de sus funciones de representación sindical. Se podrán acumular las horas sindicales del resto de los miembros del comité, en un máximo de 60 horas al mes.

Para cualquier acto de representación, los miembros del comité de empresa están obligados a comunicar su ausencia a la empresa con 48 horas de antelación, salvo supuesto de acreditada urgencia.

Artículo 41. *Jubilación parcial y contrato de relevo*

Con la finalidad de promover la celebración de este contrato de trabajo en el sector, de conformidad con el artículo 12.6 b, del Estatuto de los Trabajadores, y considerando que una

forma de promoción es conferir, al menos la necesaria seguridad jurídica a los contratantes del contrato de trabajo al que el relevo sustituye y con la finalidad de superar las dificultades que este contrato pueda conllevar para la concertación del relevo, en relación a la organización de las plantillas de las empresas y del trabajo, los firmantes del convenio acuerdan:

- A los trabajadores/as que, reuniendo las condiciones legales para su jubilación parcial, salvo la edad, la soliciten y les sea reconocida, la empresa estará obligada a concedérsela, cuando la reducción de la jornada solicitada sea el máximo legalmente establecido en cada momento y el trabajador/a opte por prestar sus servicios de manera acumulada dentro de cada año natural, debiendo la empresa señalar el periodo o periodos del año en que el trabajador deba trabajar. Cuando se solicite por el trabajador otros porcentajes de reducción se tendrá que llegar a un acuerdo entre empresas y trabajador/a.

- El periodo o periodos del año en que el trabajador deba prestar sus servicios, será comunicado por la empresa al trabajador con al menos un mes de antelación a la fecha en que este deba tener lugar. Si en el momento de ser llamado por la empresa el trabajador se encontrase impedido por estar enfermo, o incapacitado por otra causa, el trabajador vendrá obligado a prestar sus servicios en otro periodo del año y una vez que haya cesado la causa que había motivado su impedimento.

De acuerdo con lo anterior, la obligatoriedad de la empresa de celebrar el contrato de relevo estará supeditada a que el trabajador/a que desea jubilarse parcialmente se vincule el contrato a tiempo parcial a jubilarse plenamente a la edad ordinaria de jubilación y en consecuencia a la extinción del contrato a dicha fecha. Igualmente, y de forma simultánea la empresa contratara a su vez a otro trabajador/a con objeto de sustituir, al menos, la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador/a con objeto de sustituir, al menos, la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador/a que se jubila parcialmente, en las condiciones legalmente establecidas.

El contrato de relevo y el contrato a tiempo parcial tendrán una duración igual o equivalente al tiempo que falte al trabajador que se jubila parcialmente, para alcanzar la edad ordinaria de jubilación.

El puesto de trabajo a ocupar por el trabajador relevista, lo determinara la empresa y podrá ser cualquiera de los existentes en el centro de trabajo, dentro de los puestos que correspondan al mismo grupo del trabajador sustituido.

Los complementos derivados de accidente de trabajo y/o enfermedad previstos por el convenio, solo serán de aplicación cuando estas situaciones hayan ocurrido durante los periodos o días de prestación efectiva de servicios. Las indemnizaciones y o derechos de carácter social reconocido en el convenio colectivo en vigor, solo serán de aplicación al trabajador que se jubila parcialmente, cuando las situaciones y contingencias que las han originadas, se hayan producido durante los días o periodos de prestación efectiva de servicios.

La regulación de esta Jubilación Parcial con el Contrato de Relevo, se mantendrán en vigor mientras no sea modificada o derogada por otra ley o norma.

No obstante, lo anterior, las partes estarán a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 42. *Fondo social*

Se establece un Fondo Social de 2.000 EUR. Para ello, se creará una comisión de funcionamiento conjunta entre empresa y trabajadores en la que se determinará la manera de gestionar y distribuir dicho importe económico.

CAPITULO V Subrogación del personal

Artículo 43. *Subrogación de personal*

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional, se llevará a cabo en los términos que se establecen en los artículos 49, 50, 51 y 52 del Convenio Colectivo general del sector de limpieza pública, recogida de basuras, riegos, etc. (BOE nº181, de 30 de julio de 2013), que por claridad de las partes afectadas se transcriben literalmente.

“Artículo 49. Estabilidad en el empleo.

Uno de los aspectos que se ha considerado de especial trascendencia regular en el presente Convenio general es la subrogación de personal, como figura diferenciada y distinguible de la sucesión empresarial, no está establecida por vía legal, sino exigida a través de la negociación colectiva.

Habida cuenta las características del presente sector de actividad, en el que sólo opera la sucesión de empresa (y las responsabilidades y consecuencias aparejadas a la misma) si concurren las circunstancias legales y jurisprudencialmente exigidas para ello, así como la necesidad de contribuir a la estabilidad en el empleo dentro del sector, las partes acuerdan regular la subrogación del personal con ocasión de la sustitución de entidades que se sucedan, en una concreta actividad o varias de las reguladas en el ámbito funcional del presente Convenio.

Por ello es objetivo explícito de las partes negociadoras a la hora de regular la subrogación de personal contenida en el artículo siguiente, conciliar la estabilidad en el empleo con las exigencias derivadas de la viabilidad de las entidades que operan en el sector que no pueden sufrir las consecuencias negativas de incumplimientos ajenos a las mismas.

Artículo 50. Subrogación del personal.

1. En el marco establecido en el artículo anterior operará la subrogación del personal cuando tenga lugar un cambio de entidad prestataria del servicio en cualquier actividad de las reguladas en el ámbito funcional del presente Convenio. Dicha subrogación de personal se producirá, en los términos establecidos en el presente artículo, entre las entidades que se sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de gestión de servicios públicos, contratos o concesiones para la explotación de los mismos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo.

En lo sucesivo, el término contrata se refiere, con carácter genérico al conjunto de medios organizados con el fin de llevar a cabo una actividad económica de las definidas dentro del ámbito funcional del presente Convenio, mediante cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, realizada por una determinada empresa, sociedad u organismo público, siendo aplicable la subrogación aún en el supuesto de reversión de contrata a cualquier administración u organismo público.

A los efectos previstos en este artículo no tendrán la consideración de trabajadores/as y, por tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria los socios/as cooperativistas que no tengan la condición de socios/as trabajadores/as. Únicamente alcanzará la subrogación a los socios/as cooperativistas que tengan la condición de trabajadores/as, y exclusivamente en esta última condición, sometiéndose en todos los aspectos a la regulación laboral y convencional de aplicación.

2. En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga el cambio de entidades, personas físicas o jurídicas que llevan a cabo la actividad de que se trate, los miembros de la plantilla de la entidad saliente pasarán a estar adscritos a la nueva entidad que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que viniesen disfrutando en aquella.

Se producirá la mencionada subrogación de personal, siempre que se den alguno de los siguientes supuestos:

a) Personal en activo que realice su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.

b) Personal con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y/o aquellos/as que se encuentren en situación de IT, excedencia, vacaciones, jubilaciones parciales, permisos, maternidad, Incapacidad Permanente sujeta a revisión durante los dos años siguientes o situaciones análogas, siempre que cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.

c) Personal con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores/as mencionados en el apartado B), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

d) Personal de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata de servicios públicos como consecuencia de una ampliación de plantilla en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquélla.

e) Personal que sustituya a otros que se jubilen dentro de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva de la contrata, siempre que estos últimos tengan una antigüedad mínima en la misma de los cuatro meses anteriores a la finalización de dicha contrata, siempre que ésta esté pactada en Convenio colectivo estatutario de ámbito inferior.

3. Todos los supuestos anteriormente contemplados, se deberán acreditar documentalmente por la empresa o entidad saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en el artículo 52 en el plazo de diez días hábiles contados desde el momento en que, la entidad entrante comunique fehacientemente a la saliente el cambio en la adjudicación del servicio. No obstante, lo anterior, a falta de comunicación de la entidad entrante, por iniciativa propia la entidad saliente podrá remitir a aquélla los documentos anteriormente referidos a efectos de dar por cumplidas sus obligaciones de transmisión de información y documentación.

La falta de entrega en plazo y forma de dicha documentación a partir de la comunicación de la entidad entrante facultará a ésta para exigirle a la saliente la indemnización por los daños y perjuicios que su incumplimiento le haya podido acarrear.

4. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: empresa o entidad pública o privada cesante, nueva adjudicataria y personal afectados por el ámbito de aplicación del presente convenio.

En particular, la subrogación de personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de sustitución de contrata, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquéllas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa o entidad que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso, de la sucesión de empresa prevista en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, como de la existencia por parte del empresario/a saliente de otras contrataciones ajenas a la que es objeto de subrogación.

5. No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo u otra circunstancia de carácter temporal que afecte a la contrata y obligue a su interrupción temporal por cualquier causa o suspensión administrativa del servicio por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia justificará un expediente de regulación de empleo temporal en los términos establecidos en la legislación vigente, para la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados que resulten afectados, los cuales conservan, durante dicho año, el derecho a la reserva del puesto de trabajo en la contrata en cuestión al que tendrán

derecho a retornar desde el momento en que se reanude el servicio suspendido o se reabra el centro de trabajo cerrado, debiendo aplicarse la subrogación regulada en el presente convenio.

6. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, en caso de finalización o rescisión de la contrata por cualquier causa, con cesación de la prestación de los servicios y actividades objeto de la misma, y posteriormente contratase de nuevo el servicio con otra empresa en el plazo de un año, la nueva concesionaria o contratista deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la anterior empresa que cumpliera los requisitos establecidos en el presente artículo al momento de finalización o rescisión y siempre que la empresa saliente cumpla con los requisitos establecidos en el presente artículo.

Igualmente, en caso de rescisión de la contrata por cualquier causa, de forma que pase a realizarse el servicio de forma directa con personal propio, sea o no de nueva contratación, el personal afectado de la empresa saliente que venía prestando el servicio tendrá derecho a ser subrogado por la entidad que realice el servicio.

Artículo 51. Supuestos de agrupación o división de contratas.

En los supuestos de división o agrupación de contratas se aplicarán en particular las siguientes reglas:

1. En el supuesto de que una o varias contratas cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquel personal que hubiera realizado su trabajo en la entidad o empresa saliente en las concretas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, con un período mínimo de los cuatro últimos meses, sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo, y todo ello aun cuando con anterioridad hubiesen trabajado en otras zonas, contratas o servicios distintos.

Se subrogará asimismo el personal que se encuentre en los supuestos b) a e), ambos inclusive, del apartado 2.º del artículo 50 y que hayan realizado su trabajo en las zonas, divisiones o servicios resultantes.

2. En el caso de que distintas contratas, servicios, zonas o divisiones de aquéllas se agrupen en una o varias, la subrogación de personal operará respecto de todos aquellos integrantes de la plantilla que, con independencia de la modalidad de su contrato de trabajo, hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas con un tiempo mínimo de los cuatro meses anteriores, y todo ello aun cuando con anterioridad hubieran prestado servicios en distintas contratas, zonas o servicios.

Se subrogará asimismo el personal que se encuentre en los supuestos b) a e), ambos inclusive, del apartado 2º del artículo 50 y que hayan prestado sus servicios en las contratas, zonas, divisiones o servicios agrupados.

3. Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicase que un miembro de la plantilla que realice su jornada en el mismo o distintos centros de trabajo, afectando a uno sólo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de la misma gestionarán el pluriempleo legal del integrante de la plantilla, como consecuencia de la subrogación parcial producida.

Artículo 52. Documentos a facilitar por la saliente a la entrante.

1. Para la tramitación de la subrogación la empresa o entidad saliente deberá suministrar a la entrante relación de personal, en formato electrónico de hoja de cálculo según el modelo especificado en el anexo I, en la que se detalle: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, vacaciones, días de asuntos propios ya disfrutados y justificación de otras licencias retribuidas y cualquier modificación de estos datos que se haya producido en los cuatro meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del período de mandato si el integrante de la plantilla es representante sindical y fecha de disfrute de sus vacaciones.

2. Asimismo, a efectos de comprobación de retribuciones, jornada, tipo de contrato, situación de IT y otros extremos de relevancia para la gestión de la subrogación, la empresa o entidad saliente tendrá que facilitar a la entrante los siguientes documentos, dejando constancia suficiente de su recepción:

- a) Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación si los ha tramitado la saliente o documentación que acredite la vinculación laboral de cada persona con la entidad y contrata objeto de subrogación.
- b) Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de todo el personal afectado.
- c) Fotocopia de los TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses en que figure todo el personal afectado junto con el correspondiente certificado de estar al corriente de la seguridad social.
- d) Parte de IT y/o confirmación, del personal que se encuentre en tal situación en el momento de transmitir la documentación.
- e) Copia de documentos debidamente diligenciados por cada miembro de la plantilla afectada en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa o entidad saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular y no y no más tarde de los tres días siguientes a dicho inicio.

3. Se aplicarán las siguientes reglas para el cálculo, distribución y abono de la liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones y descansos con respecto al personal entre la entidad saliente y la que vaya a realizar el servicio:

- a) El personal percibirá sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata de la empresa o entidad saliente.
- b) El personal tendrá que disfrutar sus vacaciones reglamentarias establecidas en el periodo fijado en el calendario vacacional, con independencia de cuál sea la empresa en la que en ese momento estén prestando servicios.
- c) El personal que no hubiera disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutará con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.
- d) El personal que, con ocasión de la subrogación, hubiese disfrutado con la empresa saliente un periodo de vacaciones superior al que le correspondería por la parte de año trabajado en la misma, se le descontará de la liquidación el exceso disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad que corresponda. La empresa entrante habrá de permitir el disfrute del periodo vacacional que a cada integrante de la plantilla le quedara pendiente de disfrutar, y en todo caso deberá abonar al mismo lo que le correspondería proporcionalmente percibir por el tiempo en que preste servicios para la misma, sin que pueda sustituir tal abono por un disfrute mayor de vacaciones.”

CAPITULO VI

Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres

Artículo 44. *Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres*

1. Las partes firmantes del Convenio, impulsarán el análisis y la promoción de iniciativas que respondan a cuestiones relacionadas con el principio de –igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres– y de no discriminación en las condiciones laborales por razones de género, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado español, todo ello, de conformidad a la legislación vigente y en especial, a lo regulado en la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, que entró en vigor el día 24 de marzo de 2007.

2. Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan dificultar o incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positivas u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación, entre otras, las políticas de contratación, empleo, igualdad de oportunidades, etc.

A tal finalidad, ambas partes llegan a los siguientes acuerdos:

- Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.
- En materia de contratación, se promoverá el que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado.
- Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro género.

Artículo 45. *Prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo*

La entidad se compromete a promover el establecimiento de las bases indispensables, necesarias y convenientes en orden a no tolerar ningún tipo de conductas o prácticas de cualquier situación de acoso.

Artículo 46. *Género neutro*

Todas las condiciones y expresiones que se contienen en el presente Convenio colectivo, se dirigen indistintamente, afectarán y están redactadas en género neutro. No obstante, en todas las expresiones, vocablos y términos, con independencia del género con el que se expresen no se ignoran las diferencias de género existentes, sino que se pretende en todo caso no realizar una escritura demasiado compleja.

Artículo 47. *Cláusula de no aplicación*

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas de una duración no superior a quince días, a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio que afectan a las materias establecidas en el Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto que exista representación legal de los trabajadores la no aplicación se pactará entre ésta y la empresa. En el supuesto de que no exista representación legal de los trabajadores se tendrá en cuenta lo dispuesto en el Artículo 41.4 del Estatuto de los trabajadores.

La documentación a entregar por la empresa será la necesaria para que la representación de los trabajadores pueda tener un conocimiento fidedigno de las causas alegadas para la inaplicación.

Los representantes de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que se hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

De alcanzarse acuerdo éste deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable el presente convenio.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del presente convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y, o bien no se hubiera sometido el desacuerdo a la comisión paritaria o ésta no hubiera solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrán someter la solución de la misma a los sistemas de arbitraje establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

Disposición adicional:

Primera. Definir entre las partes un nuevo redactado para incluir en el texto del convenio colectivo donde queden fijados los sectores de barrido manual en los que se devengará diferencia a operario conductor.

Disposición transitoria:

Primera. Condiciones económicas para cada uno de los años de vigencia del convenio (2020-2023)

2020. Incremento del 0% respecto la tabla salarial definitiva del 2019. Se anexa Tabla salarial definitiva del año 2020.

2021. Incremento del 0% respecto la tabla salarial definitiva del 2020. Se anexa Tabla salarial definitiva del año 2021.

2022. Incremento del 6% respecto la tabla salarial definitiva del 2021. Se anexa tabla salarial definitiva vigente desde el 1 de enero de 2022, hasta el 30 de noviembre de 2022.

A partir del día 1 de diciembre de 2022, la paga extra de septiembre se devengará en el importe estipulado en la tabla salarial anexa, que será la vigente a partir del día 1 de diciembre 2022, donde se incluye un incremento equivalente al 2% de la masa salarial anual de 2021 de cada función profesional.

Adicionalmente, durante el mes de marzo de 2022, la empresa abonará un pago único no consolidable de 350 euros brutos bajo las condiciones que se indican a continuación:

-Se abonará a las personas trabajadoras que estuvieran en alta en la empresa a fecha 27 de febrero de 2022.

-El devengo de este pago único es de 1/1/2020 a 31/12/2021. Se percibirá la parte proporcional a los días en alta en la empresa durante el periodo indicado.

Disposición final:

En contraprestación a las retribuciones salariales pactadas que se indican en los anexos el personal afectado por el presente acuerdo, procederá a la realización y terminación de los servicios descritos en el Artículo 13, 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.

TABLAS SALARIALES DE ENERO A NOVIEMBRE 2022

Concepto	Encar. Serv.	Ofic. Adm.	Cond.. Noche	Oper. Cond. Noche	Peón Noche	Cond. Día	Oper. Cond. 2ª Día	Oper. Cond. Resp. Equipo Día	Peon Día	Ofi. 1ª Mecan.	Aux. Admt..	Capataz
Salario base	929,08	924,38	924,38	919,72	915,02	924,38	919,72	919,72	915,02	924,38	915,02	924,38
Plus tóxico-penoso	185,82	184,87	184,87	183,95	183,00	184,87	183,95	183,95	183,00	184,87	183,00	184,87
Plus nocturno			231,10	229,93	228,75							
Plus actividad	692,62	450,37	450,37	351,58	216,34	450,37	351,58	351,58	216,34	450,37	216,34	450,37
Plus transporte	122,28	122,28	122,28	122,28	122,28	122,28	122,28	122,28	122,28	122,28	122,28	122,28
Plus responsabilidad								65,86				65,86
Total mes	1.929,81	1.681,91	1.913,00	1.807,46	1.665,39	1.681,91	1.577,53	1.643,39	1.436,64	1.681,91	1.436,64	1.747,76
Total anual	23.157,66	20.182,91	22.956,05	21.689,53	19.984,65	20.182,91	18.930,38	19.720,64	17.239,64	20.182,91	17.239,64	20.973,17
Paga de Navidad	1.929,81	1.681,91	1.913,00	1.807,46	1.665,39	1.681,91	1.577,53	1.643,39	1.436,64	1.681,91	1.436,64	1.747,76
Paga de verano	1.929,81	1.681,91	1.913,00	1.807,46	1.665,39	1.681,91	1.577,53	1.643,39	1.436,64	1.681,91	1.436,64	1.747,76
Paga de beneficios	1.929,81	1.681,91	1.913,00	1.807,46	1.665,39	1.681,91	1.577,53	1.643,39	1.436,64	1.681,91	1.436,64	1.747,76
Paga de septiembre	156,41	156,41	156,41	156,41	156,41	156,41	156,41	156,41	156,41	156,41	156,41	156,41
Total salario anual	29.103,49	25.385,04	28.851,47	27.268,32	25.137,22	25.385,04	23.819,38	24.807,21	21.705,95	25.385,04	21.705,95	26.372,87
Horas extras primeras	15,02	15,02	15,02	14,26	13,14	15,02	14,26	14,26	13,14	15,02	13,14	15,02
Horas extras segundas	22,52	22,52	22,52	21,27	20,02	22,52	21,27	21,27	20,02	22,52	20,02	22,52
Complemento trabajo domingo	28,95		28,95	28,95	28,95	28,95	28,95	28,95	28,95	28,95	28,95	28,95
Plus festivo sin descanso	122,00		122,00	122,00	122,00	122,00	122,00	122,00	122,00	122,00	122,00	122,00

TABLAS SALARIALES A PARTIR DICIEMBRE 2022

Concepto	Encarg. Servicios	Oficial Admón.	Conductor Noche	Operario-Cond. Noche	Peón Noche	Conductor Día	Operario-Cond. 2ª Día	Operario-Cond. Resp. Equipo Día	Peón Día	Oficial 1ª Mecánico	Auxiliar Admtvo.	Capataz
Salario base	929,08	924,38	924,38	919,72	915,02	924,38	919,72	919,72	915,02	924,38	915,02	924,38
Plus tóxico-penoso	185,82	184,87	184,87	183,95	183,00	184,87	183,95	183,95	183,00	184,87	183,00	184,87
Plus nocturno			231,10	229,93	228,75							
Plus actividad	692,62	450,37	450,37	351,58	216,34	450,37	351,58	351,58	216,34	450,37	216,34	450,37
Plus transporte	122,28	122,28	122,28	122,28	122,28	122,28	122,28	122,28	122,28	122,28	122,28	122,28
Plus responsabilidad								65,86				65,86
Total mes	1.929,81	1.681,91	1.913,00	1.807,46	1.665,39	1.681,91	1.577,53	1.643,39	1.436,64	1.681,91	1.436,64	1.747,76
Total anual	23.157,66	20.182,91	22.956,05	21.689,53	19.984,65	20.182,91	18.930,38	19.720,64	17.239,64	20.182,91	17.239,64	20.973,17
Paga de Navidad	1.929,81	1.681,91	1.913,00	1.807,46	1.665,39	1.681,91	1.577,53	1.643,39	1.436,64	1.681,91	1.436,64	1.747,76
Paga de verano	1.929,81	1.681,91	1.913,00	1.807,46	1.665,39	1.681,91	1.577,53	1.643,39	1.436,64	1.681,91	1.436,64	1.747,76
Paga de beneficios	1.929,81	1.681,91	1.913,00	1.807,46	1.665,39	1.681,91	1.577,53	1.643,39	1.436,64	1.681,91	1.436,64	1.747,76
Paga de septiembre	705,53	635,37	700,78	670,90	630,70	635,37	605,83	624,47	565,95	635,37	565,95	654,01
Total salario anual	29.652,61	25.864,00	29.395,84	27.782,81	25.611,50	25.864,00	24.268,80	25.275,27	22.115,50	25.864,00	22.115,50	27.026,88
Horas extras primeras	15,02	15,02	15,02	14,26	13,14	15,02	14,26	14,26	13,14	15,02	13,14	15,02
Horas extras segundas	22,52	22,52	22,52	21,27	20,02	22,52	21,27	21,27	20,02	22,52	20,02	22,52
Complemento trabajo domingo	28,95		28,95	28,95	28,95	28,95	28,95	28,95	28,95	28,95	28,95	28,95
Plus festivo sin descanso	122,00		122,00	122,00	122,00	122,00	122,00	122,00	122,00	122,00	122,00	122,00

Barcelona, 25 de maig de 2022

El director general de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral (per avocació, Resolució de 2 d'agost de 2021), Òscar Riu i Garcia