



RESOLUCIÓ, de 6 de maig de 2022, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Urbaser, SA (servei de neteja viària - centre de treball de La Garriga) per als anys 2021-2024 (codi de conveni núm. 08103461012022)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Urbaser, SA (servei de neteja viària - centre de treball de La Garriga), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 17 de juny de 2021, 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 247/2021, de 22 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Urbaser, SA (servei de neteja viària - centre de treball de La Garriga) per als anys 2021-2024 (codi de conveni núm. 08103461012022) 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 TRABAJO DE LA EMPRESA URBASER, SA (SERVICIO DE LIMPIEZA VIARIA – CENTRO DE TRABAJO DE LA GARRIGA)

Disposición preliminar. *Determinación de las partes que conciertan el convenio colectivo*

El presente Convenio colectivo ha sido suscrito por la parte empresarial Urbaser, SA y la representación legal de los trabajadores/as a través del delegado de personal del centro de trabajo.

Las partes firmantes de este Convenio tienen legitimación suficiente, conforme a las disposiciones legales vigentes, para establecer los ámbitos de aplicación indicados 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 Ámbito

Artículo 1. *Ámbito de aplicación*

El ámbito de aplicación del presente convenio afectará a todos los trabajadores/as que presten sus servicios en el centro de trabajo del municipio de La Garriga, en la Limpieza Viaria. Incluso los de nueva contratación, estarán adscritos a una de las categorías profesionales previstas en convenio, percibiendo su salario y disfrutando de los mismos derechos y deberes que el resto de personal de la misma categoría.

Estas disposiciones no podrán ser modificadas por pactos inferiores ni por contratos individuales y únicamente pueden ser derogadas por otro Convenio Colectivo.

En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo del Sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y

eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado (código 99010035011996 y publicado en el BOE de 30 de julio de 2013).

CAPITULO II Vigencia

Artículo 2. *Vigencia*

El presente Convenio tendrá una duración de 4 años, desde el día 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2024.

Artículo 3. *Denuncia y revisión*

El presente Convenio Colectivo, quedará automáticamente denunciado dos meses antes de su vencimiento, a partir de cuya fecha, las partes podrán notificarse las correspondientes propuestas de negociación, y se mantendrá en ultraactividad y por tanto vigente todo su contenido, mientras no se firme otro Convenio colectivo que lo modifique.

CAPITULO III Condiciones económicas

Artículo 4. *Condiciones económicas*

La revisión de precios sobre las tablas salariales del centro de trabajo durante la vigencia del convenio colectivo es la que se determina a continuación:

- 2021: Incremento del 0,2% sobre las tablas salariales definitivas del año 2020
- 2022: Incremento del 0,2% sobre las tablas salariales definitivas del año 2021
- 2023: Incremento del 0,4% sobre las tablas salariales definitivas del año 2022
- 2024: Incremento del 0,8% sobre las tablas salariales definitivas del año 2023

Ahora bien, en el supuesto caso de que el IPC interanual del mes de abril resulte negativo, la revisión a aplicar a partir del mes de mayo de dicho año será 0%.

El incremento en tablas se aplicará a partir del 1 de mayo de cada uno de los años y sin efectos retroactivos a 1 de enero de cada año.

Artículo 5. *Estructura salarial*

Las retribuciones que con carácter consolidable devengara el personal sujeto a este convenio, serán las siguientes:

5.1. Antigüedad

El complemento personal de antigüedad se establece en 60EUR por cada quinquenio, a partir de la fecha de ingreso en la empresa.

El personal que a la firma del presente convenio percibía una cantidad en concepto de complemento personal de antigüedad, se le respetara la cantidad actual, hasta que por convenio esta sea superada.

Este concepto queda congelado a su incremento durante la vigencia de este convenio.

5.2. Plus penoso

Todos los trabajadores afectos a los servicios de limpieza viaria, recogida de basura domiciliaria y otros residuos, son acreedores a un complemento de penosidad en función de las especiales características de las tareas que desarrollen, que consistirá en el 25 % del Salario Base.

5.3. Plus transporte

El plus de transporte se abonará por días naturales y su importe será el establecido en las tablas salariales anexas (Anexo I).

5.4. Plus actividad

El plus de Actividad se abonará por días naturales y su importe será el establecido en las tablas salariales anexas (Anexo I).

Artículo 6. Plus nocturno

Todos los trabajadores que realicen la jornada entre las 21 y las 6 horas, percibirán un plus de nocturnidad consistente en un 25% del salario base.

Artículo 7. Horas extras

El precio de la hora que exceda de la jornada laboral establecida será el establecido en las tablas salariales (Anexo I).

El precio de las horas extras tendrá el incremento pactado en el presente Convenio colectivo para cada uno de los años de vigencia del mismo.

El servicio de la noche del corpus se abonará al precio establecido en las tablas salariales. Dentro de ese precio está incluida la dieta de ese día.

Artículo 8. *Trabajo en días festivos y domingos*

La remuneración del trabajo en días festivos y domingos será la de las horas efectivamente trabajadas por el valor de la hora extra festiva.

Entendiendo como horas festivas aquellas que se realicen en días festivos y domingos. La jornada mínima de realización de horas extras festivas será de 2,5 horas.

Se abonará el importe de la hora extra festivo especial que figura en la tabla salarial los siguientes días: 25 de diciembre, 1 de enero y 5 de enero.

Artículo 9. *Dieta mercado*

El trabajador/a que realice el servicio del mercado y que por ello tenga que realizar jornada partida, recibirá una dieta.

El valor de la dieta será el establecido en las tablas salariales (Anexo I).

Artículo 10. *Compensación vehículo ligero*

A los/as trabajadores/as con categoría de Peón, que disponiendo de permiso de conducir B-1, utilicen un vehículo no superior a 3.500 kg. de peso para desplazarse él y/o sus compañeros/as hasta el lugar de prestación efectiva de los servicios asignados, se les abonarán las diferencias de categoría entre Peón y Peón Especializados y durante el tiempo que realice esta función.

Artículo 11. *Plus disponibilidad*

Si por necesidades de la empresa o del servicio se le tuviera que cambiar a un trabajador/a el horario de trabajo, pasando de la mañana a la tarde, por cada día que trabaje en horario de tarde percibirá el Plus de Disponibilidad.

El valor del Plus de Disponibilidad será el establecido en las tablas salariales (Anexo I).

Artículo 12. *Plus dedicación*

El trabajador que realice las funciones de Encargado/a percibirá un Plus Dedicación de carácter personal.

El importe de dicho Plus será el que acuerde la empresa y su regulación quedará recogida en un acuerdo escrito entre empresa y trabajador/a.

Artículo 13. *Pagas extras*

Se establecen 4 pagas extraordinarias denominadas de marzo, verano, septiembre y navidad, cuya cuantía se establece en las tablas salariales, más la antigüedad.

Se abonarán cada una de ellas, en las siguientes fechas:

Paga de marzo	15 de marzo
Paga de verano	15 de junio
Paga de septiembre	15 de septiembre
Paga de Navidad	15 de diciembre

Las pagas extras devengarán:

Paga de marzo	del 1 de enero al 31 de marzo
Paga de verano	del 1 de abril al 30 de junio
Paga de septiembre	del 1 de julio al 30 de septiembre
Paga de Navidad	del 1 de enero al 31 de diciembre

Los períodos de I.T. derivados de enfermedad común, accidentes de trabajo, intervención quirúrgica, hospitalización o baja por maternidad no tendrán repercusión en las pagas extras.

CAPITULO IV **Jornada de trabajo**

Artículo 14. *Jornada de trabajo*

Se establece una jornada laboral para todo el personal de limpieza viaria y recogida de basuras consistente en 35 horas semanales dentro de las cuales se contemplan 30 minutos de descanso para el almuerzo o cena.

Jornada laboral viaria La Garriga

Lunes	de 7 a 13.24
Martes	de 7 a 13.24
Miércoles	de 7 a 13.24
Jueves	de 7 a 13.24
Viernes	de 7 a 13.24
Sábados alternos	de 7 a 13.00

Los trabajadores/as del centro de trabajo de La Garriga, limpieza viaria, disfrutarán de sábados alternos fiesta, distribuyendo la jornada semanal en 11 días cada dos semanas.

En ningún caso se podrá realizar más de 9 horas ordinarias de trabajo efectivo. Y en todo caso, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo 12 horas.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido.

Durante la vigencia de este convenio si alguno de los ayuntamientos solicitase a la empresa contratista la modificación de los horarios de trabajo, ésta se reunirá con el delegado de personal, para estudiar su posible implantación.

CAPITULO V **Vacaciones**

Artículo 15. *Vacaciones*

Las vacaciones consistirán en 31 días naturales.

El período vacacional se establece entre los meses de julio, agosto y septiembre, salvo que de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a se puede modificar particularmente la realización de las mismas.

A principios de año se realizará el calendario laboral y la distribución de las vacaciones, teniendo en cuenta las categorías laborales de la plantilla, que será pactada entre la Representación de los Trabajadores y la Empresa. En ningún caso se podrá dividir el disfrute de las mismas en más de dos períodos.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el Artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, 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 período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador/a 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.

Artículo 16. *Sustitución de personal*

La sustitución del personal de vacaciones se realizará incentivando internamente el desarrollo de categorías superior al trabajador de plantilla.

CAPITULO VI **Movilidad**

Artículo 17. *Movilidad geográfica*

A. Con carácter previo a la ejecución empresarial en material de movilidad, básicamente será preceptivo en los casos de carácter colectivo lo siguiente:

- * Negociación preceptiva con los Representantes Legales de los Trabajadores.
- * Intervención y dictamen de la Comisión Paritaria del Convenio.
- * Procedimiento y soluciones arbitrales para los supuestos de no acuerdo, se someterá al arbitraje del (T.L.C.).

B. Establecimiento de garantías precisas y de aplicación inmediata para los supuestos de carácter individual, en base a:

- * Recuperación del puesto de trabajo anterior o análogo en caso de laudo o sentencia favorable.
- * Preavisos para los traslados y desplazamientos: 2 meses traslados y 15 días para desplazamientos.
- * Plazos de incorporación al nuevo centro: mínimo de 45 días en los traslados y 15 días en los desplazamientos.

C. Garantías con carácter general.

- * Compensación por gastos:

- a. Para la vivienda y estudios en los supuestos de traslado.
- b. De traslado y por viajes propios y de familia.

D. Garantías específicas para los desplazamientos:

- a. Se establece un límite máximo de duración de 6 meses en un período de 3 años.
- b. Período de negociación y consultas en todos los casos, individuales o colectivos.
- c. Permisos retribuidos de 5 días laborables cada 2 meses de desplazamiento.
- d. Prioridad de permanencia de los Representantes Unitarios y Sindicales.
- e. Prioridad de permanencia de los trabajadores/as con cargas familiares y trabajadoras embarazadas.

Artículo 18. *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/a realice habitualmente varios cometidos propios de distintos oficios o categorías profesionales, se clasificará con arreglo a la actividad de superior calificación, además de percibir, en todo caso, la retribución de la misma.

Los cometidos profesionales de cada oficio y categoría deben considerarse como básicos. El trabajador dentro de estos límites deberá realizar cuantos trabajos, operaciones le sean encomendados para el desempeño de sus funciones dentro de la jornada laboral.

CAPITULO VII
Clasificación profesional

Artículo 19. *Clasificación profesional. Grupos profesionales*

El sistema de clasificación profesional que se contempla en el presente Convenio se estructura en grupos profesionales.

La clasificación del personal es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas las plazas.

Los cometidos profesionales de cada grupo profesional, tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al personal, deben considerarse simplemente indicativos.

La pertenencia o adscripción a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones y/o permisos de cualquier clase.

El personal debe estar encuadrado, dadas las funciones que ejecute en la empresa, en alguno de los grupos profesionales: grupo de mandos intermedios y grupo de operarios.

Grupo de operarios

- *Conductor día
- *Maquinista
- *Peón especializado
- *Ayudante viaria

Grupo de mandos intermedios

- *Encargado

Definición de funciones

- Conductor día

En posesión del carné de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

- Maquinista

Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas y vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne.

- Peón especializado

El dedicado a las funciones concretas y determinadas de la limpieza, riego y recogida de basuras que, sin constituir un oficio, exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad.

Está inscrito en esta categoría el personal que conduce motocarros.

- Ayudante viaria

Trabajadores, mayores de dieciocho años, encargados de ejecutar labores para cuya realización principalmente se requiere de esfuerzo físico, sin necesidad de práctica operatoria alguna. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

- Encargado

Con los conocimientos exigidos al Encargado de servicio y bajo las órdenes inmediatas del Técnico superior o medio, manda sobre uno o más Encargados. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios. Tiene la suficiente capacidad para realizar correctamente las órdenes recibidas de sus superiores, y es responsable del mantenimiento de los servicios a su cargo, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo.

Promoción del personal:

Para la promoción interna del personal se tendrá en cuenta la antigüedad en la categoría inmediatamente inferior y la capacitación profesional.

CAPITULO VIII Mejoras sociales

Artículo 20. *Complemento a la acción protectora de la Seguridad Social*

En el caso de accidente laboral, intervención quirúrgica, hospitalización o baja por nacimiento de hijo la empresa abonará al trabajador/a un complemento que garantice desde el primer día de baja el 100 por 100 de la retribución íntegra.

Se entiende por retribución íntegra la totalidad de conceptos reflejados en tablas más la antigüedad y nocturnidad si percibiera esta.

Se entenderá comprendido en tal período el tiempo de recuperación del accidente laboral, intervención quirúrgica u hospitalización.

En caso de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común que no requiere hospitalización o intervención quirúrgica, la empresa aplicará la escala que a continuación se detalla:

- 1ª Baja

La empresa abonará un complemento que garantice el 100% desde el 1er. Día, hasta el 10º día, a partir del 11º día el 75%.

- 2ª Baja

La empresa abonará un complemento que garantice el 75% desde el 1er. día.

- 3ª Baja

La empresa abonará un complemento que garantice el 60% desde el 1er. día.

- 4ª Baja

La empresa abonará un complemento que garantice el 75% desde el 4º días.

Para tener derecho a los complementos por IT y AT, el trabajador/a que esté en situación de baja, no podrá negarse a realizar la correspondiente revisión médica que la empresa considere.

Artículo 21. *Paga de asistencia*

Se creará una paga de asistencia, para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio Colectivo. Esta paga de asistencia se abonará en la nómina de febrero y su período de devengo será del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.

No tendrán consideración de falta de asistencia los siguientes supuestos:

- a) Bajas derivadas de pandemias y que supongan una incapacidad superior a 10 días.
- b) Prestación por nacimiento de hijo/a
- c) Permisos y licencias retribuidas.
- d) Días de huelga
- e) Visita programada a médicos especialistas.

En cambio, sí la tendrán los siguientes supuestos:

- a) Faltas de asistencia no justificadas.
- b) Permisos y licencias no retribuidas.
- c) Las suspensiones de empleo y sueldo que impliquen la imposición de días por falta leve, grave y muy grave penalizarán el pago de la prima siempre que la sanción sea firme.
- d) Baja médica por enfermedad común, accidente no laboral, accidente de trabajo y enfermedad profesional.

De lo indicado anteriormente, en el caso de que el trabajador/a incurra en una sola falta contemplada en el apartado a), b) y c) no percibirá la paga de asistencia.

En el caso de incurrir en las incapacidades reguladas en el apartado d) el cobro de la paga de asistencia se regirá por el siguiente escalado:

- Hasta el 10º día de falta de asistencia 100% de la paga de Asistencia
- Del 11ºal 15º día de falta de asistencia 50% de la paga de Asistencia
- Del 16ºal 20º día de falta de asistencia 25% de la paga de Asistencia
- A partir del 21º día de falta de asistencia 0% de la paga de Asistencia

El importe de la Paga de Asistencia será el establecido en las tablas salariales (Anexo I).

El importe de la citada Paga de Asistencia tendrá el incremento pactado en el presente Convenio colectivo para cada uno de los años de vigencia del mismo.

Artículo 22. *Asistencia a médico de cabecera y a especialista*

Los trabajadores podrán acudir al médico de cabecera o al especialista, cuando la visita a éstos coincida en tiempo de trabajo, por el tiempo necesario para ello exclusivamente, previa petición con 24 horas de antelación a la empresa, excepto en casos excepcionales o de urgencia y justificando su asistencia mediante volante normalizado por la empresa, el tiempo empleado para ello será retribuido.

En el caso de que el trabajador/a se ausente durante la jornada laboral por visita médica y no regrese al trabajo para finalizar su jornada diaria, se le abonarán por este concepto, hasta un máximo de 6 horas/año.

Artículo 23. *Premio vinculación*

Se establece un premio de vinculación para el personal que cumpla 25 años o más de antigüedad en la empresa, correspondiente en un permiso retribuido de 7 días, que se efectuará fuera del período vacacional pactado en este Convenio.

Artículo 24. *Ayuda escolar*

Se establece la ayuda escolar, para trabajadores/as que tengan hijos en edad preescolar y escolar entre los 0 y 18 años. Se deberá presentar un certificado de la guardería o el certificado de escolaridad.

El importe de la Ayuda Escolar será el establecido en las tablas salariales (Anexo I) y no tendrá los incrementos salariales pactados en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 25. *Seguro de vida*

La empresa tendrá contratada una Póliza de Seguro de Accidente (muerte e invalidez) con una compañía, para todos los trabajadores/as. En las siguientes cuantías:

Indem. Por muerte de accidente de trabajo	25.000 euros
Indem. Por invalidez por accidente de trabajo	25.000 euros

A estos importes no se le aplicarán los incrementos establecidos en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 26. *Revisión médica*

La empresa se compromete a realizar una revisión médica anual para todos sus trabajadores/as a través del Servicio de Prevención ajeno.

Artículo 27. *Premio jubilación*

Se establece un premio por jubilación de acuerdo con la siguiente escala, que se abonará a todos los trabajadores/as que accedan tanto a la jubilación total, anticipada o parcial.

Edad de jubilación:

- A los 64 o más años: 211 Euros/año de trabajo.
- A los 63 años: 225 Euros/año de trabajo.

En el caso de las personas que accedan a la jubilación parcial, el premio se abonará al 100% en el momento que se jubilen totalmente y teniendo en cuenta la edad que tengan en ese momento.

Estos importes no tendrán los incrementos pactados en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 28. *Retirada del carné de conducir*

Cuando a algún conductor/a de la Empresa se le retire el carné de conducir, se le destinará a otro puesto de trabajo, respetándole todos los conceptos salariales, siempre y cuando esta retirada no sea debida por motivos de embriaguez.

Artículo 29. *Detención del trabajador/a*

En caso de privación de libertad de uno de los trabajadores/as afectados/as por el presente convenio colectivo, sea derivada de detención, prisión provisional o condena firme, en tanto en cuanto la prestación del servicio sea compatible con el delito cometido, la empresa le reservará el puesto de trabajo al trabajador/a afectado, quien, en el plazo de 48 horas desde su puesta en libertad, se tendrá que poner en contacto con su encargado/a a fin de reincorporarse al servicio.

Artículo 30. *Préstamos (anticipo especial)*

- Anticipo especial

Los/as trabajadores/as, podrán solicitar a la empresa un máximo de 2.400 euros.

El/la trabajador/a solicitante del anticipo especial y la empresa, podrán pactar para el bien del propio trabajador/a, que dicho anticipo, no vaya a cargo de una única mensualidad, sino que el/la trabajador/a podrá solicitar que el importe le sea fraccionado, en un período máximo de doce (12) meses.

Los/as trabajadores/as eventuales, salvo los de obra y servicio con duración superior a un año, podrán solicitar anticipos especiales, teniendo un mínimo de seis meses de antigüedad en la empresa, y cuya cuantía máxima, no supera la cantidad que le corresponde por finiquito en el momento de solicitarlo. Este mismo criterio se aplicará a los/as trabajadores/as con contrato de trabajo de jornada reducida.

Los/as trabajadores/as eventuales con una antigüedad mínima de seis meses en la empresa, solo podrán solicitar como máximo, un anticipo especial equivalente a una mensualidad.

El fondo para anticipos especiales, aportado por la empresa cada año, será el resultante de multiplicar el número total de trabajadores/as afectados por el presente convenio, a uno de enero de cada año por 131,34 EUR siendo la cantidad mínima aportar de 6.000 EUR para la totalidad de la plantilla.

A cada uno de enero la comisión paritaria determinará la cuantía que corresponde a cada concepto en función del número de trabajadores/as que en aquel momento haya en plantilla.

Artículo 31. *Fondo social*

La gestión de este Fondo Social será realizada por una comisión compuesta por el representante de los trabajadores y un representante de la empresa.

Su gestión estará regulada por el reglamento del fondo social acordado entre la empresa y la Representación Legal de los Trabajadores.

La cuantía del fondo social que aportará la empresa, para cada uno de los años de vigencia del presente convenio colectivo, será la siguiente:

- Año 2021: 750 EUR
- Año 2022: 800 EUR
- Año 2023: 850 EUR
- Año 2024: 900 EUR

En caso de que no se agote todo el fondo en un año, el importe sobrante se acumulará para el año siguiente.

Artículo 32. *Licencias y permisos retribuidos*

- a) Por muerte hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, permiso de tres días. En el supuesto de desplazarse fuera de la comunidad autónoma, seis días.
- b) Por operación quirúrgica de parientes de 1º grado de consanguinidad o afinidad, tres días. En el supuesto de desplazarse fuera de la comunidad autónoma, seis días.
Por operación quirúrgica de parientes de 2º grado, permiso de dos días. En el supuesto de desplazarse fuera de la comunidad autónoma, cuatro días.
- c) Dos días de permiso por hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- d) Licencia para examen de carné de conducir, F.P. y estudios universitarios, diez días al año.
- e) Por traslado del domicilio habitual, dos días.
- f) 4 días de asuntos personales. Dentro de estos 4 días ya se encuentra el día del patrón, Sant Martí de Porras.
- g) Por matrimonio o pareja de hecho acreditado, quince días.
- h) Un día de permiso por boda de hijos, hermanos o padres, siempre que coincida la boda con un día laborable.

En todo caso, para la concesión del disfrute de los referenciados permisos y licencias se respetará el criterio establecido en la sentencia del Tribunal Supremo en fecha de 14 de enero de 2021 y concordantes, concediendo los permisos de duración corta en días hábiles, exceptuando el de matrimonio que se concederá en días naturales.

Todo ello, siempre y cuando no se cambie el criterio jurisprudencial, que en tal caso se aplicará lo que corresponda.

Artículo 33. *Permisos no retribuidos*

Se concederán permisos no retribuidos a los trabajadores/as que lo soliciten por escrito con 15 días de antelación, previa justificación. La duración máxima de este permiso será de 15 días naturales y lo podrán disfrutar un máximo de 4 personas simultáneamente.

CAPITULO IX Contratación

Artículo 34. *Contratación*

El objetivo de la empresa, será defender y consolidar el actual empleo y generar nuevos puestos de trabajo, ligados a proyectos de expansión que pudieran producirse, del reparto de trabajo y rejuvenecimiento de la plantilla.

Artículo 35. *Período de prueba*

No cualificados	15 días
Personal de Oficio Administrativos	1 mes
Técnicos de Grado Medio	2 meses
Técnicos de Grado Superior	3 meses

Artículo 36. *Plena igualdad*

Plena igualdad de categoría reconocida, salario, jornada y condiciones de trabajo para todos los trabajadores/as que realicen una misma faena, independientemente de su modalidad contractual, incluidos los jóvenes de primer empleo.

Artículo 37. *Renovación garantizada*

Renovación garantizada de los contratos de duración determinada se mantiene el volumen de producción, pasando a fijos al año.

Artículo 38. *Ingresos*

Cuando por necesidades de la Empresa, sea preciso cubrir un puesto de trabajo con personal de nuevo ingreso, se contratará aquel proveniente de las Oficinas Públicas de empleo (SOC), la Dirección informará previamente a los Representantes de los Trabajadores del número y sus características y puestos de trabajo a cubrir.

En la selección de personal de nuevo ingreso, y en igualdad de condiciones con otros candidatos tendrán preferencia aquellos que con anterioridad hayan trabajado en la Empresa valorándose el período de servicios prestados anteriormente.

Artículo 39. *Empresas de Trabajo Temporal*

Las modificaciones contractuales pactadas en el presente Convenio son suficientes para las necesidades productivas y funcionales de la empresa. Por tanto, en el caso que excepcionalmente la empresa tenga la necesidad de utilizar la figura de la empresa de trabajo temporal, será necesario el acuerdo previo con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

Artículo 40. *Despidos individuales y colectivos*

A. Con tal de favorecer el dialogo social y el empleo, con carácter previo a las extinciones de contrato individuales o colectivas por causas objetivas (económicas, técnicas, organizativas o de producción), se acuerda fijar un período de negociación de 30 días entre las partes.

En el caso de las de carácter colectivo, este período de 30 días se entenderá que da cumplimiento al periodo de consultas establecido a tal efecto. Durante dicho periodo se analizará y negociaran las posibles medidas alternativas para evitar las extinciones de contrato.

Finalizado dicho periodo sin acuerdo al respecto, la empresa adoptara la medida que considere oportuna de acuerdo con la normativa legal vigente.

B. Respecto a las modificaciones colectivas de condiciones de trabajo, se acuerda fijar un periodo de negociación de 15 días para las modificaciones individuales y de 30 días para las colectivas, previa a la adopción de la medida planteada.

C. Se acuerda que, a través de la comisión paritaria del convenio, se estudie y analice el absentismo por contingencias comunes. Esta comisión tendrá acceso a la información necesaria para desarrollar esta tarea y que será el número de bajas de enfermedad y accidentes de trabajo y duración de las mismas.

En el caso de incumplimiento de estos requisitos establecidos, por parte de la empresa, determinará la nulidad del despido.

Artículo 41. *Despidos improcedentes*

Será de aplicación lo regulado por ley.

Artículo 42. *Información regular al delegado de personal*

De todos los contratos de trabajo suscritos, así como de sus renovaciones o rescisiones con indicación de los motivos de éstos.

Artículo 43. *Derecho de información*

Completa de todas las subcontrataciones de tareas dentro y fuera de la Empresa, con indicación de la actividad concreta, número de trabajadores/as empleados/as y condiciones salariales y de trabajo de éstos.

Artículo 44. *Cambios de empresa por fin de contrata*

A los efectos de la subrogación del personal por el cambio de la empresa prestataria del servicio, se aplicará lo establecido en los Artículos 49 a 52 del Convenio Colectivo del Sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado (código 99010035011996 y publicado en el BOE de 30 de julio de 2013).

CAPITULO X Derechos sindicales

Artículo 45. *Derechos sindicales*

La empresa facilitará un tablón de anuncios para la representación legal de las personas trabajadoras, así como un local de reuniones. Se le dará mensualmente a solicitud de la representación de los trabajadores de los informes de cotización.

Los delegados de personal tendrán 20 horas mensuales para atender las obligaciones derivadas de su cargo. Si además es delegado de prevención, tendrán 5 horas más al mes.

CAPITULO XI Comisión paritaria

Artículo 46. *Comisión paritaria y resolución de conflictos*

Comisión Paritaria

La Comisión Paritaria atenderá obligatoriamente y como trámite previo, aquellas dudas y divergencias que puedan surgir entre las partes, sobre cuestiones de interpretación del presente Convenio colectivo, sin perjuicio de que, conocido el dictamen de la Comisión Paritaria, se puedan utilizar las vías administrativas y jurisdiccionales que corresponda.

Sus funciones serán las siguientes:

-La interpretación y aplicación de lo pactado en este Convenio Colectivo.

-Conocer y resolver, en su caso, las discrepancias surgidas entre las partes, tras la finalización del período de consultas según se establece en los Artículos 41.5 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores sobre la modificación de las condiciones de trabajo establecidas en este Convenio Colectivo.

-La adaptación de este Convenio Colectivo a la legislación vigente, o en su caso, modificación del mismo cuando así lo acuerdan, por mayoría, las partes legitimadas para su negociación.

Las resoluciones de la Comisión Paritaria sobre interpretación o aplicación del Convenio Colectivo, se considerarán parte del mismo y tienen la misma eficacia obligatoria. Estos acuerdos se remitirán a la Autoridad Laboral.

Composición: La Comisión Paritaria, estará compuesta por un representante de los trabajadores/as y uno de la empresa, eligiendo de entre ellos un secretario.

La designación de los dos miembros de la Comisión Paritaria se realizará dentro del mes siguiente a la firma del Convenio Colectivo.

Se pueden utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores. Estos asesores serán designados libremente por ambas partes, y consistirán en un asesor por parte.

Procedimiento: Los asuntos se someterán a la consideración de la Comisión Paritaria a propuesta de la Representación de las Personas Trabajadoras o de la Dirección de la empresa y por lo tanto podrán convocarla, indistintamente, cualquiera de las dos partes que la integran.

Con carácter extraordinario y de urgencias se reunirá para los supuestos de intervención previa a la formalización de un conflicto colectivo, cuando se trate de la aplicación o interpretación del

Convenio colectivo, la resolución de discrepancias surgidas durante el período de consultas a que hacen referencias los Artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y cuando lo acuerden las partes.

Todos los asuntos sometidos a la Comisión Mixta deberán ser resueltos en el plazo máximo de 10 días.

Para que las sesiones de la Comisión Paritaria sean válidas, deben estar presentes la totalidad de sus componentes.

Los acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria serán vinculantes y de obligado cumplimiento para ambas partes cuando sean tomados por unanimidad.

Resolución de conflictos

Para Resolver los conflictos laborales de índole colectiva o plural que puedan 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 (resolución del contrato de trabajo), del Estatuto de los trabajadores, en la nueva redacción dada por el Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre y para resolver las discrepancias que puedan surgir por la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes deberán recurrir a los procedimientos de mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

Artículo 47. *Formación continua*

Se acuerda, como objetivo para el presente convenio de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo Interprofesional de Catalunya (A.I.C.) mencionado más arriba; formalizar una comisión Paritaria de Formación Profesional Paritaria, compuesta por dos miembros en representación de cada una de las partes (Empresa y Trabajadores) la cual desarrollará los contenidos que, sobre Formación continua, se contemplan en el Acuerdo Nacional Sobre Formación Continua de fecha 16 de diciembre de 1.992.

Artículo 48. *Vestuario*

La empresa, estará obligada a realizar el mantenimiento y lavado de la ropa de trabajo de los trabajadores y trabajadoras, comprometiéndose también a la renovación de esta, cuando esté deteriorada.

Al inicio de la implantación del lavado y mantenimiento, se suministrará el siguiente vestuario y material de protección:

Vestuario de verano:

- 7 pantalones con reflectante incorporado
- 7 polos con reflectante incorporado
- Zapatos de seguridad
- Una toalla de baño

Vestuario de invierno:

- 6 pantalones con reflectante incorporado
- 6 camisas de manga larga
- 6 jerséis con reflectante incorporado
- 6 polares con reflectante incorporado
- Botas de seguridad
- Una toalla de baño

Se establece la siguiente frecuencia de lavado:

Verano: La ropa de trabajo, se debe dejar tres días por semana, lunes, miércoles y viernes, en las taquillas habilitadas al efecto y que hay en el centro de trabajo. La entrega de la ropa limpia de cada trabajador y trabajadora, se efectuará los viernes, en su centro de trabajo y debidamente empaquetada.

Invierno: La ropa de trabajo, se debe dejar dos días por semana, martes y viernes, en las taquillas habilitadas al efecto y que hay en cada centro de trabajo. La entrega de la ropa limpia de cada trabajador y trabajadora se efectuará los viernes, en su centro de trabajo y debidamente empaquetada.

El vestuario de verano y los zapatos de protección, se entregará a los trabajadores y trabajadoras el 20 de mayo de cada año, día en el que el vestuario de invierno, junto con las botas de protección, serán entregados a la empresa, quedando estos bajo su custodia hasta el 5 de octubre, fecha en la que se recogerá el vestuario de verano y se entregará el vestuario de invierno.

Será obligatorio para todo el personal la utilización en el trabajo, de la ropa acorde a cada temporada (verano-invierno).

Las prendas de anorak, traje de agua, guantes y prendas de seguridad, se renovarán cuando estén inservibles, previa entrega de la prenda deteriorada a la empresa.

Se dispondrá de prenda de protección y seguridad, en todos los centros de trabajo, siendo obligatorio su uso.

Las prendas de seguridad son:

- Guantes
- Gorra o gorro de lana (según época del año).
- Gafas de protección
- Protectores de brazos
- Protectores de piernas
- Protectores de oídos
- Botas de agua
- Mandil impermeable
- Mandil de protección corporal (esmerilar)
- Traje de agua

Todo el personal que cause baja en la empresa estará obligado a devolver todo el vestuario entregado. En caso contrario, será descontado de la liquidación del trabajador.

Algunas circunstancias que pueden variar este Artículo, quedan supeditadas a los acuerdos adoptados por la comisión de salud laboral.

Disposiciones finales.

Disposición Primera: El presente convenio anula y sustituye los acuerdos extraestatutarios y el convenio colectivo anterior existente entre las partes antes de la entrada en vigor del presente convenio colectivo.

Disposición Segunda: Se respetará lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, sobre la igualdad efectiva entre las mujeres y los hombres, siendo éste un principio fundamental por el que se regirán las directrices de la Empresa en el centro de trabajo y, en especial, por la no discriminación.

ANEXO I
 TABLAS SALARIALES 2021
 1,002

Incremento salarial: 0,2% sobre Tabla Salarial definitiva del año 2020 0,007
 El incremento se aplicará del 1 de mayo de 2021 al 30 de abril de 2022

Funciones	Salario Base	Plus Penoso	Plus Actividad	Plus Transporte	Total Mes	Pagas Extras (Marzo, Verano, Navidad)	Paga Extra Septiembre	Total Año	Plus Nocturno Mes
Encargado	822,34	205,58	660,56	189,09	1.877,57	1.877,57	1.165,79	29.329,31	205,58
Conductor día	829,13	207,29	680,37	215,83	1.932,62	1.932,62	1.193,54	30.182,85	207,29
Maquinista	822,34	205,58	351,72	189,09	1.568,72	1.568,72	1.007,16	24.538,04	205,58
Peón especializado	818,96	204,74	291,04	175,70	1.490,45	1.490,45	967,07	23.323,81	204,74
Ayudante viaria	815,60	203,90	230,37	162,34	1.412,21	1.412,21	926,99	22.110,19	203,90

Antigüedad	60,00 EUR	*mes por quinquenio (sin incremento durante la vigencia del convenio)
Hora extra día laborable	12,97	*hora
Hora extra día festivo y domingos	21,91	*hora
Hora extra festivo especial	26,65	*hora
Compensación Día Corpus	126,24	*día
Dieta mercado	10,60	*dieta
Plus disponibilidad	10,10	*día
Ayuda Escolar	130,00 EUR	*hijo entre 0 y 18 años (sin incremento durante la vigencia del convenio)
Paga asistencia	1.308,58	*anuales

Barcelona, 6 de maig de 2022
 La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada