



RESOLUCIÓ, de 8 de juliol 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 (centre de treball en la Planta de Transferència de Viladecans) amb vigència des del dia 1 de gener de 2019 fins al 31 de desembre de 2024 (codi de conveni núm. 08103611012022).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Valoriza Servicios Medioambientales, SA (centre de treball en la Planta de Transferència de Viladecans), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 20 de maig de 2020, 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 (centre de treball en la Planta de Transferència de Viladecans) amb vigència des del dia 1 de gener de 2019 fins al 31 de desembre de 2024 (codi de conveni núm. 08103611012022) 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 VALORIZA SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES, SA EN LA PLANTA DE TRANSFERENCIA DE RESIDUOS DE VILDADECANS

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.

Las partes firmantes de este Convenio tienen legitimación suficiente, conforme a las disposiciones legales vigentes, para establecer los ámbitos de aplicación indicados en los artículos siguientes, obligando por tanto a todos los empresarios y trabajadores en él incluidos y durante todo el tiempo de su vigencia.

CAPÍTULO I. Normas generales.

Artículo 1. *Ámbito personal, funcional y territorial.*

Este Convenio se aplica a todo el personal que preste servicios en el centro de trabajo de la Planta de Transferencia de Viladecans que la empresa Valoriza Servicios Medioambientales, SA gestiona en el municipio de Viladecans y que esté adscrito a cualquier actividad que gestione o pudiera gestionar dicha mercantil durante la vigencia del Convenio colectivo en el referido centro de trabajo.

Se excluye del ámbito del presente Convenio aquellos trabajadores en quienes concurren algunos de los siguientes supuestos:

- El personal contratado de acuerdo con los artículos 1.3. c) y 2.1.a) del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

- Los empleados que ocupen cargos de especial confianza, responsabilidad, mando, competencia y que ostentan facultades de representación de la empresa que ocupen puestos de trabajo de dirección, gerencia, jefatura, administración o similar que con independencia de su denominación sean equivalentes a éstos.

Este personal será de libre designación para tales responsabilidades por los órganos de dirección de la empresa. Su relación laboral se regirá a través de las condiciones acordadas en su contrato de trabajo y demás normas de general aplicación y, en su caso, por aquellas condiciones que dada su especial condición le fuesen reconocidas y aplicadas por la empresa.

Artículo 2. *Vigencia.*

Las condiciones pactadas en este Convenio entran en vigor a todos los efectos el 1 de enero de 2019, salvo aquellos aspectos que por cuestiones evidentes no puedan ser aplicados a partir de dicha fecha o tengan una vigencia específica expresada en el convenio.

Artículo 3. *Duración.*

La duración de este Convenio es de seis años, desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2024, y se considerará prorrogado a su finalización de un año al otro por reconducción tácita si ninguna de las partes no formaliza una denuncia por escrito dentro del último trimestre del año de su vencimiento.

Artículo 4. *Compensación y absorción.*

Las condiciones pactadas en este convenio absorben y compensan en su totalidad las que anteriormente rigieran por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas (mediante mejoras voluntarias, sueldos o salarios, primas o pluses fijos o variables, gratificaciones o beneficios voluntarios o conceptos equivalente o análogos), o por imperativo legal.

Habida cuenta la naturaleza del convenio y de las condiciones que aquí se establecen, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados y en cómputo anual, superan el nivel total de éste, en caso contrario serán absorbidos por las mejoras pactadas.

Artículo 5. *Comisión Paritaria.*

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio, integrada por 2 miembros de la empresa y 2 representantes de la parte social. En esta Comisión, ambas partes pueden acompañarse de un asesor.

La Comisión se reunirá en el plazo de 15 días a petición de cualquiera de las dos partes.

1. La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- a. La vigilancia del cumplimiento de lo que se ha pactado y su interpretación.
- b. El estudio y la valoración de las nuevas disposiciones legales promulgadas después de la entrada en vigor de este Convenio que puedan afectar al contenido.
- c. Cualquier otra actividad que tienda a la eficacia del Convenio y a una mayor solución interna de los conflictos que puedan devenir en su interpretación y aplicación.
- d. El estudio e implantación de las nuevas funciones profesionales con definición de puestos de trabajo.

2. Las cuestiones que se promuevan ante la Comisión se plantearán por escrito y su contenido será suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

a) Exposición sucinta y concreta del asunto.

b) Propuesta y petición concreta que se formule a la comisión. Al escrito de propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

3. Los acuerdos de la comisión paritaria tendrán la misma eficacia de la norma que haya sido interpretada.

Finalizada cada una de las reuniones se levantará acta en la que serán relacionados los temas tratados, intervenciones, así como, en su caso, los acuerdos alcanzados, siendo firmada por la totalidad de los asistentes.

Las discrepancias que pudieran surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del TRET, así como las que pudieran producirse en el seno de la comisión paritaria, se solventaran de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico y a los mecanismos extrajudiciales de resolución de conflictos recogidos en el Acuerdo Interprofesional de Cataluña.

Artículo 6. *Derecho supletorio.*

Serán normas supletorias legales las de carácter general y el Convenio general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE núm. 181, de 30 de julio de 2013).

Específicamente se hace referencia, 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 la reguladas en el ámbito funcional, se llevará a cabo en los términos que establecen en los artículos 49, 50, 51 y 52 del Convenio colectivo general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE, 30 de julio de 2013).

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 la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida o saliente en los términos que se establecen en el citado Convenio colectivo del sector y del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en este Convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible. A efecto de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

CAPÍTULO 2. Condiciones de trabajo.

Artículo 8. *Jornada laboral.*

La jornada laboral es de 1.752 horas anuales de trabajo efectivo, cuya distribución se efectuará por la empresa a través del calendario laboral que se facilitarán a los representantes legales de los trabajadores.

En las jornadas de trabajo se incluyen 15 minutos diarios para el bocadillo como tiempo efectivo de trabajo.

En las jornadas de trabajo de 12 horas, los trabajadores dispondrán en su lugar de 30 minutos de descanso, que se computará como tiempo efectivo de trabajo, siendo fraccionado dicho descanso en dos períodos de 15 minutos, a realizar en la franja horaria que el servicio lo permita.

Artículo 9. *Descansos adicionales.*

Con el objetivo de no sobrepasar el cómputo de horas anuales, la verificación y control de la ejecución de la jornada se

efectuará, con carácter individual y anualmente, procediéndose dentro del año de cómputo a la liquidación de tiempos de exceso que se hayan podido producir sobre la jornada del artículo 8 mediante su compensación con igual tiempo de descanso.

Los días que anualmente resulten, en su caso, se solicitarán según el siguiente procedimiento: La solicitud se debe hacer por escrito como mínimo 30 días naturales antes de la fecha de disfrute

Estos días podrán enlazarse entre sí hasta su máximo y hasta con el período de vacaciones. La dirección de la empresa velará porque no se incurra en una coincidencia de trabajadores mayor a la que perjudique a la organización del servicio. En caso de imposibilidad de disfrutar de este día será notificado por la dirección por escrito al trabajador antes de diez días anteriores a la fecha solicitada. Así mismo se entregará una copia de este documento a la representación legal de los trabajadores.

Estos días de descanso serán abonados como efectivamente trabajados.

Artículo 10. *Horario de trabajo.*

El horario del personal adscrito a este Convenio es el que fija en el calendario laboral que se elabora anualmente, respetándose en todo caso el descanso diario y semanal establecido legalmente.

Artículo 11. *Horas extras, festivos y domingos.*

En el caso de que exista la necesidad de que los trabajadores no incluidos en el sistema de corretornos presten servicios extraordinarios en domingos y festivos, en primer lugar, se les ofrecerá la opción de trabajar a este colectivo, en caso de que opten a prestar sus servicios en los días citados, se remunerarán en función de lo establecido en la tabla salarial.

En el caso de que cualquier trabajador exceda de su jornada ordinaria, su exceso será abonado con el precio establecido en la tabla salarial bajo el concepto de hora extra o compensado con descanso equivalente, según acuerdo que se alcance entre empresa y trabajador.

El día 3 de noviembre, San Martín de Porrás, será considerado festivo únicamente a los efectos de pago para los trabajadores que prestan servicios no incluidos en el sistema de corretornos, dado que el servicio tendrá que prestarse con normalidad.

Artículo 12. *Vacaciones.*

Todo el personal sujeto al presente Convenio disfrutará anualmente de 31 días de vacaciones retribuidas.

Los trabajadores que no alcancen 1 año de antigüedad en la empresa disfrutarán los días de vacaciones proporcionales al tiempo que corresponda. De no llegar al año de antigüedad en la empresa se tomará como origen de cómputo el día 1 de agosto.

Aquellos trabajadores que efectúen sus vacaciones entre los días 1 de octubre al 14 de diciembre y del 15 de enero al 30 de abril, todos ellos incluidos, disfrutaran de tres días adicionales de vacaciones.

Ahora bien, en determinados puestos de trabajo y según el régimen de trabajo las vacaciones pueden quedar fijadas al inicio del año.

La empresa hará saber a los trabajadores la fecha de disfrute de las vacaciones como mínimo 2 meses antes y deberá exponer la relación en el tablón de anuncios, siendo disfrutadas las mismas preferentemente en el período comprendido de mayo a septiembre.

La empresa tendrá en consideración el disfrute de los años anteriores para realizar una distribución ecuánime.

El salario a percibir durante el período de vacaciones corresponderá a la suma de los conceptos de salario base y plus convenio que hubiera correspondido percibir de haber prestado servicios, más la antigüedad, en caso de que se perciba.

Los días festivos del artículo 11 no computaran en el período de vacaciones y solo se abonarán por estos días el salario base más la antigüedad, prorrogándose las vacaciones en tantos días como festivos hayan coincidido.

Artículo 13. Permisos retribuidos y días libre disposición.

Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de los permisos retribuidos establecidos en el Estatuto de los trabajadores. Todo y que, en los siguientes supuestos disfrutaran de los siguientes permisos:

- En caso de enfermedad grave del cónyuge, el trabajador dispondrá de tres días de permiso.

Estos permisos no disminuirán las cuantías a percibir en las pagas extras, pero la retribución para los días que se disfruten, equivaldrá al salario base más la antigüedad que le correspondiera percibir al trabajador.

Cada trabajador dispondrá de un día de libre disposición, que computará como efectivamente trabajado, cumpliendo con los siguientes requisitos para su derecho y disfrute.

- Tendrá que solicitarlo con una anticipación mínima de 3 días y máxima de 15 a la fecha deseada.

- Este día no podrá ser encadenado con períodos vacacionales, a no ser que exista acuerdo expreso con la empresa.

- En todo caso, la posibilidad de disponer de este día estará supeditado a la necesidad del servicio, no pudiendo disfrutarse entre el 15 de diciembre y el 15 de enero del año siguiente ni pudiendo coincidir más de un trabajador de un mismo turno.

- El trabajador tendrá que disponer de un año de antigüedad en la empresa

A partir del año 2020 se dispondrá de un total de dos días de libre disposición, aumentándose en el año 2024 hasta un total de cuatro días de libre disposición, concediéndose en los términos anteriores.

CAPÍTULO 3. **Condiciones económicas.**

Artículo 14. Retribuciones.

La retribución de cada trabajador se compone del salario base y los complementos que se determinan en las tablas salariales anexas para cada nivel, actividad y función profesional, en relación con el contenido de los artículos siguientes.

Artículo 15. *Salario base.*

El salario base del personal afectado por este convenio es el que se especifica para cada actividad y nivel en las tablas salariales anexas. El salario base se abonará por día natural del año.

El salario base se ajustará al salario mínimo interprofesional vigente en caso que este sea mayor al salario base, aplicándose a este supuesto las normas relativas a la absorción y compensación en cómputo anual. Este párrafo no será de aplicación durante la actual adjudicación, quedando en suspenso de acuerdo con lo expuesto en la Disposición Adicional Novena.

Artículo 16. *Antigüedad.*

El complemento personal de antigüedad se devengará a razón de 3 bienios al 5% del salario base y posteriores quinquenios a razón del 10% del salario base, no pudiendo exceder del 100% del salario base.

El complemento de antigüedad se empezará a abonar, como en el caso del salario base, por día natural del año y se aplicará a partir del 1 de enero del año en que se cumpla el bienio o el quinquenio.

Artículo 17. *Plus convenio.*

El importe actual del plus convenio engloba los conceptos salariales de plus convenio, plus actividad, plus asistencia y puntualidad, plus penoso, recogidos en convenios colectivos anteriores.

Para el año 2019:

El plus convenio se abona por día efectivamente trabajado, siendo su importe el que figura en la tabla salarial anexa para el año 2019.

Aquellos trabajadores que presten sus servicios bajo el sistema de correturnos percibirán dicho concepto en cuantía similar a los trabajadores que prestan servicios de lunes a viernes. Para ello, y dado que este colectivo trabaja menos días naturales al año que el personal que presta sus servicios de lunes a viernes, se establece que por cada día efectivo de prestación de servicios del personal de correturnos se abone 1,15 unidades del importe del plus convenio. Ello deviene, de que el personal con jornada ordinaria de lunes a viernes, en el caso de prestar servicios todos los días efectivos del año que por calendario le corresponda, perciben 250 unidades del plus convenio. En cambio, el personal sometido al sistema de correturnos, en caso de trabajar todos los días efectivos que por calendario le correspondan, perciben 217 unidades del plus convenio ($250/217=1,15$).

A partir del año de 2020:

Con el fin de simplificar su abono, el plus convenio pasa a abonarse a todos los trabajadores, estén o no incluido en el

sistema correturnos, por día natural del año, según el precio que figura en la tabla salarial anexa correspondiente al año 2020 para un trabajador a jornada completa.

Conforme a lo acordado en el presente artículo se da en todo momento cumplimiento a lo establecido en el Convenio General del Sector en cuanto a lo previsto en el mismo respecto al sistema y estructura salarial, y en concreto se da cumplimiento en lo relativo al plus por trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos recogido en dicho convenio general. Y ello, sin perjuicio de que, al ser un concepto salarial, las ausencias injustificadas supondrán también la

pérdida proporcional de la retribución del presente concepto, incluyendo la parte correspondiente al descanso.

Artículo 18. *Plus nocturno.*

Los trabajadores que trabajen en turno de noche (de 22:00 a 6:00) percibirán el plus nocturno que figura en la tabla salarial anexa, por noche efectivamente trabajada.

Artículo 19. *Plus correturnos.*

Al objeto de mantener cubierto el servicio los 365 días año y para dar cumplimiento a las exigencias del cliente, se establece el sistema de trabajo basado en un correturnos de ciclos de trabajo de 7/2 (siete trabajados y dos de descanso), 5/2 (cinco trabajados y dos de descanso), 7/12 (siete trabajados y doce de descanso/vacaciones).

Todos aquellos trabajadores que estén sometidos a este sistema de trabajo percibirán mensualmente el precio que figura en la tabla salarial.

El citado complemento de puesto de trabajo compensa el sometimiento del trabajador a un sistema de turnos de trabajo (mañana, tarde y noche) y un disfrute de días de descanso diferente al que vienen realizando otros trabajadores del centro de trabajo que prestan sus servicios no incluidos en el presente sistema de correturnos.

Artículo 20. *Pagas extraordinarias: verano, Navidad y San Martín de Porras.*

La empresa abonará a todo el personal adscrito a este Convenio tres pagas extraordinarias, que se deben ajustar a las siguientes normas:

- Paga de San Martín de Porras: Se abonará en el mes de noviembre. Su importe es el que se fija en la tabla salarial anexa.
- Paga verano: Se abonará antes del 18 de junio de cada año. Su importe es el que se fija en la tabla salarial anexa más antigüedad. Se devenga de julio del año anterior a junio del año en curso a su abono.
- Paga Navidad: Se abonará antes del 18 de diciembre de cada año. Su importe es el que se fija en la tabla salarial anexa más antigüedad. Se devenga de enero a diciembre del año en curso a su abono.

Estas pagas se abonarán según el tiempo de permanencia del trabajador en la empresa. En caso de alta o de cese del trabajador durante el período de devengo, hay que abonar las partes proporcionales correspondientes a los meses o a las fracciones de meses trabajados, que se liquidan en el momento de cesar en la empresa.

Junto con la paga de San Martín de Porras, y únicamente aquellos trabajadores que en el año 2012 fueron compensados con la percepción de 1.000 EUR más a sumar al importe de la paga citada, continuaran percibiendo dicha compensación.

Las pagas extraordinarias no disminuirán su cuantía por incapacidad temporal (IT) del trabajador ni por los permisos que se refiere el artículo 13.

Artículo 21. *Prima asistencia.*

Se abona una prima anual para incentivar la disminución del absentismo laboral, a la cual podrá optar todo el personal de la plantilla afecto por este convenio colectivo y con una antigüedad mínima en la empresa de un año.

Se considerarán horas de absentismo todas las faltas de asistencia al puesto de trabajo, exceptuando:

- Permiso por matrimonio.
- Permiso por defunción del cónyuge, padres e hijos.
- Crédito sindical y tiempo invertido en la votación de elecciones sindicales.
- Horas legales estipuladas para referéndums que establezca el Gobierno en el ámbito europeo, estatal, autonómico y municipal.
- Tiempo empleado para las revisiones periódicas en la Mutua.
- Bajas por accidente laboral, excepto en aquellas cuyo origen devenga de la manifiesta negligencia del trabajador.

Las cantidades individuales que se abonan son las siguientes:

- Premio individual de 425 EUR, los trabajadores que no hayan tenido ninguna falta de asistencia a su puesto de trabajo.
- Premio individual de 375 EUR, los trabajadores que hayan tenido una falta de asistencia a su puesto de trabajo.
- Premio individual de 325 EUR, los trabajadores que hayan tenidos dos faltas de asistencia a su puesto de trabajo.
- Premio individual de 300 EUR, los trabajadores que hayan tenido 3 faltas de asistencia a su puesto de trabajo. A su vez, las cantidades que se abonan conjuntamente son las siguientes:
 - Bolsa de 3.600 EUR a repartir entre los trabajadores que hayan tenido en 0 y 4 faltas de asistencia.
 - Bolsa de 3.600 EUR a repartir entre los trabajadores que hayan tenido entre 0 y 5 días de faltas de asistencia.
 - Bolsa de 6.700 EUR si el absentismo global de la empresa no sobrepasa el 4% o de 3.300 EUR si pasa del 4% y no sobrepasa el 5%. Esta última bolsa se repartirá entre todos aquellos trabajadores que hayan trabajado al menos la mitad de la jornada anual pactada.

El pago de esta prima se efectuará una vez efectuados los cálculos durante el primer trimestre del siguiente año a su devengo.

Estos importes se verán incrementados anualmente según la Disposición Transitoria Primera, correspondiendo estos importes a las cuantías percibidas durante el año 2019.

CAPÍTULO 4. Mejoras sociales.

Artículo 22. *Complementos incapacidad temporal por enfermedad común.*

La base reguladora para las bajas por incapacidad temporal se calculará por medio de la suma de los conceptos que figuran en la tabla salarial anexa más la antigüedad, excluyendo de la base reguladora la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias, atendiendo que cada una de ellas se abonará íntegramente según se desprende del último párrafo del artículo 20.

En los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el trabajador percibirá los siguientes complementos de IT:

- Del día 1 al 3: El 60% de la base reguladora.
- Del día 4 al 20: El 60% de la base reguladora (prestación legal).
- Del día 21 al 30: El trabajador percibirá un complemento del 10% de la base reguladora a aplicar sobre la prestación que legalmente le corresponda.

- Del día 31 en adelante: El trabajador percibirá un complemento del 20% de la base reguladora a aplicar sobre la prestación que legalmente le corresponda.

La base de cálculo a tener en consideración en este convenio colectivo a efectos de abonar el complemento correspondiente se compone por los conceptos salariales establecidos en la tabla salarial para el puesto de trabajo correspondiente más la antigüedad que venga percibiendo el trabajador.

En el caso que sea necesaria hospitalización por causa de enfermedad común o accidente laboral, el trabajador durante el tiempo que dure el ingreso hospitalario percibirá el complemento que corresponda y que le garantice el percibo del 100% de la base de cálculo descrita en el párrafo precedente. Si se precisa convalecencia posterior a la hospitalización, se percibirá la misma cuantía hasta el límite de 30 días desde la hospitalización. También se considerará como hospitalización las operaciones quirúrgicas que tradicionalmente la precisaban todo y que actualmente, a causa de los avances científicos y tecnológicos, no la precisen, pero si sea necesaria la convalecencia domiciliaria, siendo también el límite de 30 días desde la intervención quirúrgica.

En todos estos casos, el trabajador tendrá que acreditar documentalmente la situación que dé lugar al devengo de estas prestaciones.

Artículo 23. *Indemnización por defunción.*

En caso de defunción por causa natural o por accidente extralaboral de un trabajador afecto por el presente convenio, la empresa abonará a la persona designada por el trabajador o, por defecto, a sus herederos legales, la cantidad de 6.010 EUR en un solo pago, independientemente de las indemnizaciones legales que tenga derecho.

En caso de defunción o incapacidad total permanente por motivo de accidente laboral, la indemnización será de 18.030,36 EUR, abonada como en el apartado anterior.

Si transcurridos 6 meses desde que se produjo el hecho causante, los beneficiarios de la indemnización no la hubieran percibido por causa no imputable a ellos, la empresa anticipará el 50% de esta indemnización, con la condición de que el cobro definitivo de la entidad aseguradora se efectúe a través de la empresa.

Artículo 24. *Préstamos personales.*

La empresa concederá préstamos sin interés a los trabajadores que tengan un año de antigüedad en la empresa, hasta un límite individual máximo de 2.000 EUR a devolver en el plazo máximo de 18 meses. En casos excepcionales y debidamente justificados se concederán préstamos individuales de hasta 3.500 EUR a devolver en 24 meses.

El límite global de préstamos se fija en 16.000 EUR/año.

Para solicitar un préstamo el trabajador se dirigirá al Comité de empresa, que tiene que realizar la solicitud a la dirección de la empresa.

Artículo 25. *Ayuda escolar.*

Junto con la nómina del mes de julio y en concepto de ayuda escolar, se abonará a los trabajadores con hijos comprendidos de 2 a 16 años (cumplidos durante el año en curso) 225 EUR.

A partir de los 16 años y hasta los 20 años (cumplidos durante el año en curso), el trabajador percibirá la misma cantidad siempre y cuando acredite la matriculación del hijo en un centro oficial de formación profesional, universidad o similares y demuestre el aprovechamiento satisfactorio de los estudios.

Con carácter excepcional, la empresa abonará la cantidad mensual de 300 EUR a repartir entre aquellos trabajadores con hijos que acudan a centros escolares especiales para minusválidos físicos o psíquicos.

Artículo 26. *Retirada del permiso de conducir, todas las clases.*

A los conductores que por primera vez se vean privados del permiso de conducir por infracción o por accidente, no interviniendo circunstancias de imprudencia temeraria o de mala fe, la empresa se compromete a mantenerles la retribución normal y la función profesional, sea cuál sea el puesto de trabajo asignado en sustitución del trabajo propio, teniendo prioridad las labores de conducción interna y ayudas en el taller.

Después de cuatro años del hecho, los informes a escala interna de la empresa por este tema serán cancelados del expediente del trabajador.

CAPÍTULO 5. Condiciones laborales.

Artículo 27. *Seguridad y salud laboral.*

En todas las materias que afecten a la prevención de riesgos laborales, se deben aplicar la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, las disposiciones reglamentarias que la despliegan y todas las otras normas que contienen prescripciones para la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral.

Todo el personal pasará una revisión médica anual, con carácter voluntario. Si esta revisión se hace en horario laboral, se deben retribuir las horas invertidas.

Artículo 28. *Uniformidad.*

La empresa está obligada a proporcionar a su personal los uniformes y la ropa que se indican a continuación. Hay que entregar la ropa de verano dentro de la primera quincena de junio y la de invierno, dentro de la primera quincena de octubre:

Temporada verano:

- 1. Pantalón
 - 1. Polo de manga corta
- Calzado

Temporada invierno:

- 1. Pantalón
 - 1. polo manga larga
 - 1. chaqueta polar
 - 1. anorak (cada dos años)
 - 1. gorra polar
- Calzado

El personal que trabaje en la intemperie recibirá un impermeable anualmente.

No se permitirá el uso de la uniformidad por los trabajadores entregada por la empresa fuera del horario de trabajo.

Los trabajadores que finalizan su relación laboral con la empresa deberán devolver, independientemente en el estado en el que se encuentre, la ropa de trabajo entregada por ésta en el momento de firmar la liquidación correspondiente.

Artículo 29. *Uso y mantenimiento de los vestuarios.*

Los trabajadores deben velar por el buen uso y mantenimiento de los vestuarios, instalaciones y enseres que se encuentran a su disposición y mantengan un orden y limpieza suficiente para evitar situaciones de insalubridad.

CAPÍTULO 6. Otras disposiciones.

Artículo 30. *Régimen sancionador.*

Aquellos trabajadores que incurran en faltas en materia laboral tipificadas como incumplimientos leves, graves y muy graves serán sancionados según lo establecido en el Convenio general del Sector (BOE núm. 181, de 30 de julio de 2013).

La empresa comunicará por escrito al Comité de empresa las sanciones y despidos que afecten al personal sujeto al presente convenio.

Artículo 31. *Clasificación profesional.*

En materia de clasificación profesional, hay que atenerse a lo que disponen el artículo 22 del Estatuto de los trabajadores y siguientes, sin perjuicio de lo que dispone este Convenio.

En el precepto siguiente se establecen los distintos grupos profesionales existentes, cada grupo está conformado por distintos puestos de trabajo. Cada puesto de trabajo se compone de tres niveles (Nivel I, Nivel II y Nivel III). Los trabajadores serán adscritos a cada uno de los niveles en función de diversos parámetros regulados en el artículo 33 del presente Convenio colectivo.

Por necesidades organizativas se establecerá la flexibilidad que permita adaptarse a la producción real.

Artículo 32. *Definición de grupos profesionales.*

Atendiendo a las funciones que ejecuta cada trabajador, el personal al servicio de la empresa se clasifica dentro de los siguientes grupos profesionales:

Grupo de Mandos Intermedios:

- Encargado: El trabajador que, a las órdenes de un encargado general, jefe de explotación o mando inmediatamente superior, tiene a su cargo el mando sobre el personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina.

Podrá reemplazar a su jefe inmediato superior en servicios en los que no exija el mando permanente de aquél.

Grupo de operarios:

- Jefe equipo: Es el operario especializado que, además de realizar su propio cometido, dirige y se responsabiliza del trabajo de personal que integra su equipo.

- Oficial: Este puesto de trabajo será desempeñado por personal con mando sobre otros operarios o sin él, posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento.

Los trabajadores que ocupen este puesto de trabajo pueden desempeñar oficios varios, como podría ser: funciones de taller, pintura, albañilería, control planta de lixivia-dos, entre otros que pudieran surgir.

- Conductor especializado: En posesión del carné o permiso de conducir correspondientes, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieren

elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo que conduce se mantenga en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción y manejo del vehículo remolcado, o sin remolcar, propios de su actividad. Se responsabilizará del mantenimiento y adecuada conservación del vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.

- Maquinista: En posesión del carné o permiso de conducir correspondientes, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que la máquina que conduce funcione con las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción y manejo de la máquina propios para el desarrollo de la tarea encomendada. Se responsabilizará del mantenimiento y adecuada conservación del vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.

- Basculero: Es el encargado y responsable del pesaje de vehículos en las básculas, que además efectúa las oportunas anotaciones en las hojas de ruta y en los partes de báscula.

- Peón especialista: El dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad.

- Peón: Encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

Artículo 33. *Sistema de promociones (niveles).*

Con arreglo a incentivar un determinado recorrido profesional de los trabajadores y de estimular la mejora en los métodos y en la productividad y eficacia, se establece un sistema de promoción tanto económica como profesional en cada uno de los puestos de trabajo.

Cada puesto de trabajo está conformado por tres niveles (Nivel I, Nivel II y Nivel III), excepto, el puesto de oficial que está dotado de dos niveles.

Las nuevas incorporaciones serán ocupadas en el puesto correspondiente dentro del Nivel III, la evolución de dicha persona a posiciones de mayor responsabilidad tendrá dos vertientes: la temporal y la valorativa.

Cada año se establecerá una comisión mixta (entre trabajadores y empresa) de evaluación que se reunirá en otoño para atender las propuestas recibidas de los encargados. Los candidatos tendrán que haber cumplido un año satisfactoriamente en el puesto de trabajo y deberán acreditar méritos, formación y condiciones que serán evaluados debidamente en la mencionada comisión. De esta resolución eventualmente se establecerán nuevos desempeños profesionales a partir de enero del siguiente año.

Con carácter general, y para todos los puestos de trabajo, se valorará:

- Expediente del trabajador: en materia de seguridad y salud, disciplinario, preventivo, etc.
- Formación para cada puesto de trabajo.
- Disponibilidad.
- Actitud.
- Aportaciones técnicas y organizativas.
- Desempeño diario de tareas.
- Absentismo.
- Versatilidad, en cuanto a la posibilidad de desempeñar varios puestos de trabajo.

Para los jefes de equipo y encargados, se valorará:

- Liderazgo.
- Capacidad organizativa.
- Conocimientos informáticos, que también afectaría al puesto de trabajo de los basculeros.

Artículo 34. *Garantías sindicales.*

La empresa facilitará las asambleas de los trabajadores según lo previsto en los artículos 77 a 80 del Estatuto de los trabajadores.

Se establece que los delegados de personal disponen de 20 horas mensuales de permiso retribuido para poder ejercitar sus funciones, pudiendo acumularse trimestralmente, sin que puedan exceder de las 60 horas en un mismo mes. Igualmente pueden acumularse las horas sindicales de un mes en uno o diversos miembros, si los hubiera, con el máximo

individual anteriormente especificado.

Los delegados de seguridad y salud laboral dispondrán de las horas necesarias de permiso retribuido para poder ejercer sus funciones.

Para la utilización de estas horas para dar cumplimiento a su función sindical, la representación legal de los trabajadores tendrá que comunicar por escrito a la empresa su ausencia con antelación de 24 horas, salvo en los casos de urgencia, a fin de no causar problemas en el normal funcionamiento del centro de trabajo y poder organizar su sustitución. A su vuelta justificaran la forma de utilización de las mismas.

En todo caso, se respetarán con la máxima exigencia las normas previstas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS).

Para los casos no previstos en este artículo se respetarán con la máxima exigencia las normativas en vigor para estos temas.

Artículo 35. *Cobertura de vacantes y sustituciones temporales.*

La empresa adopta el compromiso de hacer uso de los recursos propios para las sustituciones temporales que se puedan dar en el seno de la empresa por diversos motivos (incapacidades, excedencias, ausencias justificadas, etc.).

A su vez, cuando surja una plaza vacante se procederá a cubrir la misma, preferentemente, y siempre que las condiciones del puesto lo permitan, sin hacer uso de la subcontratación en la medida de lo posible.

Disposiciones transitorias:

Primera. Incrementos económicos.

- 2019: La tabla salarial definitiva del año 2018 pasa a ser la tabla salarial definitiva del año 2019, no produciéndose incremento alguno sobre la misma.

- 2020: La tabla salarial definitiva del año 2019 pasa a ser la tabla salarial definitiva del año 2020, no produciéndose incremento alguno sobre la misma.

- 2021: Sobre la tabla salarial definitiva del año 2020 se aplicará una revisión del 50% del IPC catalán del año 2020, pasando ésta a ser la tabla salarial definitiva del año 2021.

- 2022: Sobre la tabla salarial definitiva del año 2021 se aplicará una revisión del 75% del IPC catalán del año 2021, pasando ésta a ser la tabla salarial definitiva del año 2022.

- 2023: Sobre la tabla salarial definitiva del año 2022 se aplicará una revisión del 85% del IPC catalán del año 2022, pasando ésta a ser la tabla salarial definitiva del año 2023.

- 2024: Sobre la tabla salarial definitiva del año 2023 se aplicará un incremento consistente en la diferencia entre la suma de porcentajes aplicados como incrementos en el periodo comprendido entre el año 2019 a 2023 y las variaciones reales del IPC catalán en dicho periodo.

El incremento salarial correspondiente al año 2024 será abonado íntegramente por la empresa adjudicataria en la próxima licitación del actual contrato para la gestión de la Planta de Transferencia de Viladecans, quien se hará cargo del incremento correspondiente que hubiera podido generarse (con independencia de quien sea el nuevo adjudicatario, incluido Valoriza Servicios Medioambientales),

Disposiciones adicionales:

Primera. Género neutro: Todas las referencias contenidas en el texto del convenio aparentemente hechas al género masculino, a los efectos de una mayor simplificación en la redacción del texto, sin que supongan la ignorancia de las diferencias de género existente, es decir, también afectan al género femenino, salvo aquellos casos en que por imperativo legal correspondan a la mujer trabajadora.

Segunda. En el ámbito de las relaciones laborales, se estará en todo momento en concordancia de lo recogido en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Tercera. Los Encargados que a la firma del convenio viniesen percibiendo un plus denominado dedicación, lo seguirán percibiendo en sus condiciones actuales y siempre y cuando se sigan dando las circunstancias que dieron lugar a su reconocimiento. Asimismo, la Empresa se compromete a suscribir un acuerdo en relación a dicho complemento de puesto de trabajo en similares condiciones a aquellos trabajadores que sean promocionados con carácter definitivo por la Empresa al Grupo Profesional de Encargados al objeto de cubrir una vacante definitiva.

Cuarta. Parejas de hecho: Las parejas de hecho registradas y reconocidas por las autoridades tendrán los mismos derechos que los matrimonios para todos los artículos de este convenio que les afecte. No obstante, esta equivalencia de derechos no se haría efectiva por segunda o sucesivas veces, si entre ambas no mediaran dos años desde el último reconocimiento de la pareja de hecho.

Quinta. Jubilaciones parciales: Durante la vigencia del convenio, y siempre que medie acuerdo entre la empresa y el trabajador en cuanto a la distribución de la nueva jornada y porcentaje a reducir, la empresa procederá a la realización de dos jubilaciones parciales que cumplan con los requisitos marcados en la ley.

Sexta. Con motivo de las posibles contrataciones del personal motivadas por vacaciones la empresa utilizará la modalidad de contratación de interinidad de sustitución de trabajadores con reserva de puesto de trabajo.

Séptima. Para el personal contratado a tiempo parcial se acuerda que el número de horas complementarias, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, no podrán exceder del 60% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

Asimismo, se acuerda que adicionalmente los trabajadores fijos a tiempo parcial podrán realizar hasta un 30% más de horas complementarias, siempre que la organización de la empresa así lo demande.

Octava. Se procederá a efectuar en el plazo de los tres meses siguientes a la firma del presente convenio una promoción de Peón Nivel III a Peón Nivel II.

Novena. Con el fin de garantizar la paz social por ambas partes durante la adjudicación del actual contrato y con el fin de respetar la estructura, distribución y cuantía de las tablas acordadas para el año 2019 y siguientes, evitando cualquier conflicto en la interpretación del artículo 15 del convenio colectivo, la previsión contenida en el segundo párrafo del artículo 15 del presente

convenio colectivo únicamente se aplicará a partir del primer día de la efectiva prestación de servicios por parte de la nueva adjudicataria de la Planta de Transferencia de Residuos de Viladecans, tras la finalización de la adjudicación actual con Valoriza Servicios Medioambientales.

(Continúa en la página siguiente)

ANEXO. TABLAS SALARIALES

TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS 2019

		Salario base 365 Art. 15	Plus convenio 250 Art. 17	Paga extra 60 Art. 20	Paga Sant Martí de Porres (*) Art. 20	Nocturnidad Art. 18	Hora extra Art. 11	Festivos/domingo Art. 11
Grupo profesional 1: mandos intermedios								
Encargado	Nivel I	38,28	51,25	77,88	430,53	18,1	18,13	19,48
	Nivel II	38,06	50,4	76,66	430,53	17,64	17,74	19,01
	Nivel III	37,8	49,88	76,44	430,53	17,32	17,43	18,74
Grupo profesional 2: operarios								
Jefe Equipo	Nivel I	39,33	59,69	83,56	430,53	20,03	19,74	21,22
	Nivel II	39,07	57,04	81,05	430,53	19,89	19,16	20,59
	Nivel III	38,64	54,39	78,54	430,53	19,67	18,55	19,94
Oficial	Nivel I	38,28	51,12	77,82	430,53	18,08	18,11	19,46
	Nivel II	38,06	39,63	67,85	430,53	15,46	15,82	17
Maquinista	Nivel I	37,78	45,05	74,48	430,53	16,77	17,01	18,28
	Nivel II	37,78	43,89	73,3	430,53	16,77	16,77	18,02
	Nivel III	37,78	42,89	71,4	430,53	16,77	16,57	17,8
Conductor Especializado	Nivel I	37,78	41,84	69,7	430,53	15,69	16,38	17,61
	Nivel II	37,38	40,06	67,83	430,53	15,54	15,93	17,13
	Nivel III	37,02	38,17	66,16	430,53	15,38	15,47	16,63
Basculero	Nivel I	36,87	35,98	64,23	430,53	14,3	15,16	16,31
	Nivel II	36,76	35,18	64,06	430,53	14,26	14,97	16,1
	Nivel III	36,64	34,37	63,84	430,53	14,22	14,78	15,89
Peón Especialista	Nivel I	36,52	33,57	63,64	430,53	14,14	14,72	15,84
	Nivel II	36,41	31,76	62,74	430,53	14,09	14,32	15,4

	Nivel III	36,33	30,82	57,54	430,53	14,06	14,11	15,17
Peón	Nivel I	36,27	28,19	57,46	430,53	12,4	13,7	14,72
	Nivel II	32,64	25,38	51,71	430,53	11,16	12,32	13,25
	Nivel III	29,38	22,84	46,54	430,53	10,04	11,1	11,92

Plus corretornos (art.19):
261,21 EUR/mes
3134,52 EUR/año

(*) Art.20: Los trabajadores que fueron compensados con 1.000 EUR por la eliminación del transporte en el año 2012 mantienen tal percepción.

TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS 2020

		Salario base 365 Art. 15	Plus convenio 365 Art. 17	Paga extra 60 Art. 20	Paga Sant Martí de Porres (*) Art. 20	Nocturnidad Art. 18	Hora extra Art. 11	Festivos/domingo Art. 11
Grupo profesional 1: mandos intermedios								
Encargado	Nivel I	38,28	35,1	77,88	430,53	18,1	18,13	19,48
	Nivel II	38,06	34,52	76,66	430,53	17,64	17,74	19,01
	Nivel III	37,8	34,16	76,44	430,53	17,32	17,43	18,74
Grupo profesional 2: operarios								
Jefe Equipo	Nivel I	39,33	40,88	83,56	430,53	20,03	19,74	21,22
	Nivel II	39,07	39,06	81,05	430,53	19,89	19,16	20,59
	Nivel III	38,64	37,25	78,54	430,53	19,67	18,55	19,94
Oficial	Nivel I	38,28	35,01	77,82	430,53	18,08	18,11	19,46
	Nivel II	38,06	27,14	67,85	430,53	15,46	15,82	17
Maquinista	Nivel I	37,78	30,85	74,48	430,53	16,77	17,01	18,28
	Nivel II	37,78	30,06	73,3	430,53	16,77	16,77	18,02

	Nivel III	37,78	29,37	71,4	430,53	16,77	16,57	17,8
Conductor Especializado	Nivel I	37,78	28,65	69,7	430,53	15,69	16,38	17,61
	Nivel II	37,38	27,43	67,83	430,53	15,54	15,93	17,13
	Nivel III	37,02	26,14	66,16	430,53	15,38	15,47	16,63
Basculero	Nivel I	36,87	24,64	64,23	430,53	14,3	15,16	16,31
	Nivel II	36,76	24,09	64,06	430,53	14,26	14,97	16,1
	Nivel III	36,64	23,54	63,84	430,53	14,22	14,78	15,89
Peón Especialista	Nivel I	36,52	22,99	63,64	430,53	14,14	14,72	15,84
	Nivel II	36,41	21,75	62,74	430,53	14,09	14,32	15,4
	Nivel III	36,33	21,1	57,54	430,53	14,06	14,11	15,17
Peón	Nivel I	36,27	19,3	57,46	430,53	12,4	13,7	14,72
	Nivel II	32,64	17,38	51,71	430,53	11,16	12,32	13,25
	Nivel III	29,38	15,64	46,54	430,53	10,04	11,1	11,92

Plus correturnos (art.19):
261,21 EUR/mes
3.134,52 EUR/año

(*) Art.20: Los trabajadores que fueron compensados con 1.000 EUR por la eliminación del transporte en el año 2012 mantienen tal percepción.

Barcelona, 8 de juliol de 2022
La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada