

RESOLUCIÓ 3 de juny de 2024, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa C10 Serveis i Manteniments, SL (neteja viària de Cardedeu) per als anys 2022-2024 (codi de conveni núm. 08103251012020).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa C10 Serveis i Manteniments, SL (neteja viària de Cardedeu) subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 22 de desembre 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 56/2024, de 12 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 C10 Serveis i Manteniments, SL (neteja viària de Cardedeu) per als anys 2022-2024 (codi de conveni núm. 08103251012020) 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

CONVENI COL·LECTIU DE LA EMPRESA C10 SERVEIS I MANTENIMENTS, SL PER A LA NETEJA VIÀRIA DE CARDEDEU, ANYS 2022 - 2024

## CAPÍTULO I **Disposiciones Generales** **Ámbito, Vigencia, Renuncia y Revisión**

### Artículo 1. *Partes Negociadoras y Obligatoriedad del Convenio*

El presente Convenio es la expresión del acuerdo libremente adoptado que ha sido negociado por los representantes legales de los trabajadores y la Dirección de la empresa

La regulación contenida en este Convenio, consecuencia de la autonomía de la voluntad colectiva, será de preceptiva observancia en los ámbitos territorial, funcional, personal y temporales pactados.

El presente Convenio colectivo viene a sustituir expresamente los pactos o acuerdos colectivos aplicables al colectivo de trabajadores de la contrata de limpieza pública viaria del municipio de Cardedeu.

### Artículo 2. *Vinculación a la Totalidad*

Los derechos y obligaciones pactados en el presente convenio colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible, en aquello que hace referencia a condiciones económicas y la aceptación de alguna o algunas de estas condiciones suponen las de su totalidad. En caso de nulidad parcial por modificación de las condiciones económicas, el resto del convenio quedará en vigor y las partes se reunirán con el fin de resolver el problema en cuestión.

### Artículo 3. *Derecho Supletorio*

En lo no previsto por el presente convenio colectivo, se aplicará, con carácter supletorio, el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y el Convenio general del sector de ámbito estatal que regula las actividades de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza, así como aquellas otras disposiciones de carácter general en el ámbito de la

legislación laboral vigente, en especial en lo que a igualdad, prevención de riesgos laborales y conciliación de la vida laboral y familiar se refiere.

#### Artículo 4. *Ámbito Funcional, Territorial y Personal*

El presente convenio colectivo afecta a todos los trabajadores que presten sus servicios por cuenta de la empresa C10 Serveis i Manteniments, SL en la contrata de limpieza pública viaria del municipio de Cardedeu, en virtud de concesión administrativa del citado municipio.

#### Artículo 5. *Vigencia, Duración y Denuncia*

El presente convenio colectivo entrará en vigor en la fecha de su firma por las partes legitimadas, salvo las condiciones económicas y aquéllas otras en las que se pacte expresamente su entrada en vigor con efectos del pasado día 1 de enero de 2022. El período de vigencia del presente convenio colectivo será de 3 años, esto es, por el período comprendido entre el 1 de enero de 2022 y el 31 de diciembre de 2024.

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, manteniéndose vigente todo su contenido en tanto no sea sustituido por otro convenio colectivo.

En todo caso, si las partes no llegasen a un acuerdo en el período de negociación determinan la adopción de recurrir al arbitraje con carácter voluntario.

#### Artículo 6. *Compensación y Absorción*

Las cantidades que, a título individual perciban los trabajadores, cualquiera que sea su causa u origen son compensables, en su totalidad, en cómputo anual, cuando éstas superen la cuantía total de la retribución a que tenga derecho el trabajador por el presente Convenio colectivo en cada momento, respetándose, no obstante, los acuerdos individuales en contra.

Asimismo, las retribuciones establecidas en este Convenio colectivo compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

#### Artículo 7. *Condición más Beneficiosa*

El Trabajador/a no tendrá derecho a disfrutar, salvo concesión específica posterior, de las condiciones que con el carácter de más beneficiosas vengán disfrutando todos o algunos de los restantes empleados de la empresa, de igual o distinta categoría o puesto de trabajo.

#### Artículo 8. *Comisión Paritaria*

- A. Atribuciones.

La Comisión Paritaria tendrá como funciones específicas, además de cualesquiera otras que las partes negociadoras pudieran asignarles, las siguientes:

- a) La interpretación auténtica de las normas contenidas en el convenio colectivo de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- b) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el convenio colectivo.
- c) El arbitraje de las cuestiones sometidas a su consideración por las partes y la mediación obligatoria en los conflictos colectivos que puedan suscitarse con relación a lo acordado en el convenio colectivo.
- d) El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En este caso, deberán incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos

legitimados para la negociación, a los efectos de dar cumplimiento a los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para que los acuerdos de modificación posean eficacia general. Se entiende que la facultad de modificación queda limitada a funciones de administración del convenio como, por ejemplo, las operaciones aritméticas en las revisiones salariales.

- B. Composición.

La Comisión estará integrada por un representante de la empresa y un representante de los trabajadores de los sindicatos firmantes, respetando la proporcionalidad de la representación unitaria en la empresa, quienes entre ellos elegirán un secretario, pudiendo ambas representaciones contar con la asistencia de asesores, con voz, pero sin voto.

- C. Funcionamiento interno.

Las normas concretas de funcionamiento interno de la Comisión serán las que esta misma se otorgue, debiendo reunirse siempre que lo solicite cualquiera de sus representantes integrantes o cuando sea válidamente requerida para ello por un tercero en alguno de los supuestos contemplados en el apartado A) anterior del presente convenio colectivo; resolviendo las cuestiones planteadas en un plazo no superior a 10 días.

Para que los acuerdos de la Comisión Paritaria sean válidos deberán ser acordados por la mayoría de cada una de las representaciones.

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 o los puntos de discrepancia caso de no alcanzar acuerdo, siendo firmada por la totalidad de los asistentes.

- D. Solución de conflictos.

A efectos de solventar conflictos colectivos que puedan presentarse tanto de carácter jurídico como de intereses derivados de la interpretación o aplicación del presente convenio colectivo, sin perjuicio de las competencias atribuidas a la Comisión Paritaria, así como para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes negociadoras se someterán a los procedimientos de mediación del Tribunal Laboral de Catalunya, TLC.

## CAPÍTULO II Condiciones Económicas

### Artículo 9. *Retribuciones*

La totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo, los tiempos de presencia o los períodos de descanso computables como de trabajo, tendrán la consideración de salario.

En ningún caso tendrán la consideración de salario las indemnizaciones o suplidos por gastos que deban ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, cualquier otra cantidad que se abone al trabajador por conceptos compensatorios y, en especial, las dietas.

### Artículo 10. *Revisión Salarial*

Ejercicio 2023. Con efectos del día 1 de enero de 2023 se establece un incremento del 2,5%, la retribución bruta para cada categoría es la establecida en la tabla salarial recogida en el anexo I.

Ejercicio 2024. Con efectos del día 1 de enero de 2024 se establece un incremento del 2,5%, la retribución bruta para cada categoría es la establecida en la tabla salarial recogida en el anexo I.

## Artículo 11. *Estructura del Salario*

Las retribuciones del personal comprendido en el presente convenio colectivo estarán constituidas por el salario base y los complementos personales y de puesto de trabajo que se determinan en las tablas salariales anexas para cada nivel, actividad y categoría, en relación con el contenido de los artículos siguientes:

- Complementos de cantidad o calidad del trabajo: Plus penoso tóxico, Plus nocturnidad, Plus puesto de trabajo, Plus actividad, Plus festivo y Horas extraordinarias.
- Complementos de vencimiento periódico superior al mes: Gratificaciones extraordinarias de verano, septiembre, navidad; y participación en beneficios.

## Artículo 12. *Salario Base*

El salario base del personal afectado al presente convenio colectivo es el que se determina, para cada grupo profesional y categoría, en las tablas salariales para cada año de vigencia del convenio colectivo. Corresponde a la jornada ordinaria a que se refiere el presente convenio. Se considerará que los pagos mensuales estarán compuestos por 30 días de salario base y 25 días de los pluses correspondientes.

## Artículo 13. *Complementos de Cantidad o Calidad del Trabajo*

Complementos de puesto de trabajo que serán los que se deriven de las especiales características del puesto de trabajo desempeñado o de la forma de realizar la actividad profesional, que comporten concepción más elevada que la del trabajo corriente.

### 13.1. Plus Tóxico-Penoso-Peligroso

Complemento de puesto de trabajo que atiende al carácter especialmente peligroso, penoso o tóxico del puesto de trabajo que desempeña. La cantidad consistirá en un 25% del salario base y es la que se determina en la tabla salarial adjunta.

### 13.2. Plus Nocturnidad

Los trabajadores que realicen su jornada entre las 21:00 horas y las 06:00 horas, percibirán un Plus de nocturnidad, cuyo importe será el 25% del salario base, sin antigüedad, y en todo caso, será proporcional al tiempo trabajado durante dicho horario.

### 13.3. Plus Actividad

El plus de actividad para el personal afecto al presente Convenio colectivo es el que se determina por cada puesto de trabajo en la tabla salarial que se adjunta.

### 13.4. Plus Puesto de Trabajo

Aquellos trabajadores que ocupan un puesto de trabajo que requieren una mayor especialidad o responsabilidad percibirán dicho concepto en función de las cuantías establecidas en la tabla salarial que se adjunta.

### 13.5. Plus Festivo

Aquellos festivos que sea preciso que se presten servicios serán retribuidos en función de las cuantías establecidas en las tablas salariales para cada uno de los puestos de trabajo.

### 13.6. Plus Festivo Especial

Aquellos festivos especiales, 1 enero, 6 de enero, 25 de diciembre y 26 de diciembre, que sea preciso que se presten servicios serán retribuidos en función de la cuantía establecida en las tablas salariales.

### 13.7. Horas Extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que excedan de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y se ajustará a lo determinado por el Estatuto de los Trabajadores. El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa y su aceptación, con carácter general o para cada caso concreto, será voluntaria para los trabajadores, siempre dentro de los límites legales. Los precios hora se insertan en las tablas salariales adjuntas.

## Artículo 14. *Complementos de Vencimiento Periódico Superior al Mes*

### 14.1. Gratificaciones Extraordinarias

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo devengarán anualmente 4 gratificaciones extraordinarias que se abonarán el día 15 de marzo, paga de marzo, anteriormente denominada paga de beneficios, 15 de junio, Paga de junio, el 15 de septiembre, Paga de septiembre y el día 15 de diciembre, Paga de Navidad, cuyo importe se determina en las tablas salariales para cada categoría y año de vigencia del Convenio colectivo.

La paga de marzo se devengará desde el día 1 de abril del año anterior hasta el 30 de marzo del año en que se perciba.

La paga de junio se devengará desde el día 1 de julio del año anterior hasta el 30 de junio del año en que se perciba.

La paga de septiembre se devengará desde el 01 de octubre del año anterior hasta el 30 de septiembre del año en el que se perciba.

La paga de Navidad se devengará desde el día 1 de enero hasta el día 31 de diciembre del año de que se trate.

Si el tiempo de servicio es inferior al año, se abonarán proporcionalmente a los servicios prestados.

Estas pagas extraordinarias se devengarán en proporción a los días de trabajos efectivos, y no se descontarán las ausencias debidas a incapacidades temporales derivadas de contingencias comunes o accidente de trabajo.

## CAPÍTULO III Organización del Trabajo

### Artículo 15. *Organización del Trabajo*

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa, a la que corresponde, en su caso, determinar la persona o personas en quienes delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la ley, en los presentes acuerdos y en las normas y pactos que sean de aplicación.

El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordene dentro del general cometido propio de su categoría o competencia profesional. Entre ellas están incluidas las tareas complementarias que sean necesarias para el desempeño de su cometido principal, o el cuidado y limpieza de las máquinas, herramientas y puesto de trabajo que estén a su cargo durante la jornada de trabajo.

La clasificación del personal, que se indica en los artículos siguientes, es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas.

Los cometidos profesionales de cada grupo, categoría u oficio deben considerarse simplemente indicativos. Asimismo, todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de su categoría o competencia

profesional, entre los que se incluyen la limpieza de maquinaria, herramientas u útiles de trabajo que estén a su cargo durante la jornada de trabajo.

#### Artículo 16. *Clasificación Profesional*

El conjunto de competencias que se requieren para cada actividad conforma las funciones básicas de cada puesto de trabajo, que corresponde a cada categoría profesional, de acuerdo con las siguientes definiciones:

- Encargado

Es el responsable bajo la dependencia jerárquica y funcional del jefe de servicio y/o Gerencia, de la organización del servicio del área de la recogida y limpieza de residuos sólidos urbanos (RSU) tanto en la jornada de día como la de noche, dando traslado a los trabajadores los partes u instrucciones oportunas del trabajo a desarrollar por la plantilla y los diferentes equipos y turnos de trabajo establecidos, como de aquellas actividades profesionales a realizar. Se responsabilizará de que las tareas previstas, sean desarrolladas con los niveles de calidad adecuadas. Promoverá la formación, la motivación y gestionará la disciplina del personal, así como la seguridad y prevención conforme con lo previsto en la Ley de Prevención de riesgos laborales. Asimismo, verificará el estado de los vehículos y herramientas, de forma conjunta, con los conductores asignados con respecto a posibles golpes, deterioros, niveles de aceite, agua circuito cerrado de refrigeración, luces etc. Que estén asignadas al centro de trabajo, procurando que, éstos, se encuentren en perfecto estado de garantía y utilización antes y después de que se realicen los servicios.

Deberá estar en posesión del carné de conducción como mínimo de la clase B.

Será responsable del control y puesta en práctica de cuantas disposiciones legales se encuentren establecidas con la prevención de los riesgos laborales potenciando entre la plantilla el respeto a la utilización de los medios de protección que la empresa ponga al alcance de los trabajadores y trabajadoras.

Todo ello, velando por la buena imagen de la empresa y de sus trabajadores antes los ciudadanos y el Ayuntamiento de Cardedeu.

- Subencargado

En dependencia del Encargado o del jefe de servicio o Gerencia en caso de ausencia del encargado, o por delegación de este, será responsable de velar por el cumplimiento de la organización del servicio del área de la limpieza pública viaria tanto en la jornada de día como la de noche, dando traslado a los trabajadores de los partes u instrucciones oportunas del trabajo a desarrollar por la plantilla y los diferentes equipos y turnos de trabajo establecidos, como de aquellas actividades profesionales a realizar. Se responsabilizará de que las tareas previstas, sean desarrolladas con los niveles de calidad adecuadas. Promoverá la formación, la motivación y gestionará la disciplina del personal, así como la seguridad y prevención sobre la salud laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley de Prevención de riesgos laborales. Asimismo, verificará el estado de los vehículos y herramientas, de forma conjunta, con los conductores asignados con respecto a posibles golpes, deterioros, niveles de aceite, agua, circuito cerrado de refrigeración, luces etc., que estén asignadas al centro de trabajo, procurando que, éstos, se encuentren en perfecto estado de garantía y utilización antes y después de que se realicen los servicios.

Deberá estar en posesión del carné de conducción como mínimo de la clase B.

Será responsable del control y puesta en práctica de cuantas disposiciones legales se encuentren establecidas con la prevención de los riesgos laborales potenciando entre la plantilla el respeto a la utilización de los medios de protección que la empresa ponga al alcance de los trabajadores.

Todo ello, velando por la buena imagen de la empresa y de sus trabajadores antes los ciudadanos y el Ayuntamiento de Cardedeu.

Se trata de un perfil polivalente que en función de las necesidades del servicio podrá ejercer, entre otras, tareas propias de maquinista, peón o brigada de soporte.

- Maquinista

Es el personal que disponiendo de los carnets de conducir que sean necesarios en función del vehículo utilizado, realiza el trabajo de conducción de cualquier tipo de vehículo diseñado principalmente para la actividad de limpieza que será puestos a su disposición por la Empresa y que se encuentren habilitados para desarrollar las distintas tareas asignadas.

Será el responsable de realizar los recorridos de acuerdo con los itinerarios previamente marcados por la empresa y será el responsable de las tareas que desarrolle. Indicará e informará al operario u operarios que se le asignen las tareas a desarrollar, si fuera necesario. En caso de que éste/os no efectuarán las mismas, notificará a la empresa la conducta o comportamiento del mismo/os. Se responsabilizará de las tareas previstas con resultados óptimos y calidad adecuada. Asimismo, tendrá los conocimientos mínimos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduzca se encuentre en perfectas condiciones, verificando antes de iniciar o finalizar los recorridos, encontrándose todos los elementos básicos de seguridad en las debidas condiciones de funcionamiento. Tendrá a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio. Se responsabilizará de la adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento y seguridad de los mismos. Verificará el estado de los vehículos y herramientas, que le hayan sido asignados con respecto a posibles golpes, deterioros, niveles de aceite, agua, circuito cerrado de refrigeración, luces, etc. Que estén asignadas al centro de trabajo, procurando que, éstos, se encuentren en perfecto estado de garantía y utilización antes y después de que se realicen los servicios. Sus tareas también incluyen entre otras la recogida de papeleras, bolsas generadas por los servicios de limpieza o jardinería, carga, traslado y descarga de contenedores, etc.

Será responsable de poner en práctica cuantas disposiciones legales se encuentren establecidas con la prevención de los riesgos laborales. Con respecto a los equipos de Protección individual, utilizará y preservará aquellos que la empresa le ponga a su disposición.

En función de las necesidades del servicio, el Encargado o el Subencargado le podrán trasladar las instrucciones específicas, para que, éste, sin dejar sus responsabilidades inherentes a su puesto de trabajo, pueda coordinar y trasladar instrucciones a los peones y/o ayudante de servicio.

- Peón de limpieza

Encargados de ejecutar aquellas tareas por las cuales no se requiere ninguna especialización profesional o técnica. Puede prestar servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

Es el trabajador que realiza la tarea de barrido manual, así como la limpieza general de los servicios contratados, como cortar hierbas, sulfatar, barrer, soplar, desplazar y cargar o descargar bolsas o contenedores, limpiar la boca de desagües, limpiar contenedores o espacios de almacenaje etc., dentro de su jornada laboral.

#### Artículo 17. *Periodo de Prueba*

Todas las personas que ingresen en la empresa lo harán bajo un periodo de prueba inicial que, para los distintos puestos de trabajo será de:

- Responsabilidad de mando: tres meses.
- Maquinistas: dos meses.
- Operario: 15 días laborales.

La situación de incapacidad temporal sea por cualquier contingencia que pueda afectar al trabajador/a durante este periodo de prueba, interrumpirá el mismo.

#### Artículo 18. *Cese y Preaviso*

El trabajador que se proponga cesar en la empresa tendrá que comunicarlo por escrito a ésta con una antelación de al menos:

- 15 días naturales a la fecha prevista del cese.
- 30 días naturales a la fecha prevista del cese aquellos que ocupen puestos de trabajo de jefatura de servicio o mando.

El incumplimiento del mencionado plazo de preaviso comportará el descuento en la liquidación que corresponda por los días no preavisados, con inclusión de la parte proporcional de las pagas extraordinarias devengadas y vacaciones.

#### Artículo 19. *Uniformidad (vestuario)*

La empresa entregara a todos los trabajadores, las siguientes prendas de trabajo de uso obligatorio para todas las categorías:

- Temporada de invierno: Dos pantalones, dos camisas, un suéter y un par de botas (anualmente). Igualmente, la empresa entregará al personal un anorak, se entregará cada 2 años.
- Temporada verano: Dos pantalones, dos polos, una gorra, un par de zapatos (anualmente).

Se entregará a todo el personal, tantas veces como los necesite guantes de seguridad, siempre y cuando aporten los anteriores y éstos estén inservibles.

La entrega de la ropa de trabajo se realizará el 1 de octubre, para la de invierno, y el 1 de mayo, para la de verano.

El color de las prendas de trabajo será determinado por la empresa en relación con las normas que se dicten por la Autoridad Municipal. El uniforme se complementará con equipamiento reflectante para mayor seguridad en los trabajos nocturnos. Su uso quedará limitado a las horas de trabajo.

En cuanto a aquellos trabajadores que cesen en la empresa, deberán devolver a esta la ropa de trabajo que se encuentre en su poder, así como, en todo caso, el impermeable, los guantes y los zapatos.

#### Artículo 20. *Subrogación del Personal*

Subrogación o sustitución del actual adjudicatario de la contrata contemplada en el presente Convenio: en ese caso, todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, en caso de que pasen a depender de un nuevo adjudicatario, empresa o Entidad, les será respetada la modalidad de contrato y antigüedad.

Los trabajadores, pese al cambio de adjudicatario a la contrata que este adscrito su puesto de trabajo, tendrán derecho a los días de vacaciones todavía no disfrutados que han sido devengados, a prorrateo, durante su relación laboral con el adjudicatario saliente. Dichos días de vacaciones los disfrutarán en fechas que reglamentariamente les corresponda durante su nueva relación laboral con el nuevo adjudicatario, respetándose el calendario de vacaciones que tuvieran ya establecidos en su caso.

El delegado/a de personal mantendrá los mismos derechos que tuviera reconocidos en la empresa o entidad adjudicataria saliente.

### CAPÍTULO IV Tiempo de Trabajo

## Artículo 21. *Jornada Laboral*

Se establece una jornada anual equivalente a 35 horas a la semana de trabajo efectivo, manteniéndose su distribución actual.

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

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

Durante la vigencia del convenio, si el Ayuntamiento solicitase a la empresa contratista la modificación de horarios de trabajo, ésta se reunirá con la representación social para estudiar su posible implantación.

Todo el personal disfrutará de veinte minutos de descanso para el almuerzo, considerándose, dicho tiempo, como efectivo de trabajo.

En los turnos de trabajo que comiencen después de las 12:00 horas del mediodía el personal disfrutará de veinte 30 minutos de descanso para la comida, considerándose, dicho tiempo, como efectivo de trabajo.

## Artículo 22. *Vacaciones*

Las vacaciones anuales tendrán una duración de 31 días naturales, o parte proporcional si el tiempo de servicio es inferior al año. En caso de extinción del contrato de trabajo se efectuará la liquidación que proceda.

La empresa facilitará al conjunto de los trabajadores antes del 30 de abril de cada año las fechas de su disfrute de las vacaciones previstas con publicación de las mismas en el tablón de anuncios. Los períodos establecidos para el conjunto de los trabajadores, se entregará copia previa a la representación social.

El calendario y la distribución de las vacaciones serán pactadas entre la Representación de los trabajadores y la empresa, con respeto de las siguientes normas:

- a) Su retribución será a razón del salario real mensual, excluyendo las percepciones extrasalariales, horas extraordinarias y plus festivos.
- b) El devengo de las vacaciones será del 1 de enero al 31 de diciembre.
- c) Las vacaciones se disfrutarán entre el 15 de junio al 15 de septiembre de cada anualidad.
- d) Siempre se comenzarán a disfrutar en día laborable.

El personal que no tenga un año de antigüedad en la empresa disfrutará de vacaciones por un período proporcional al de su permanencia en la misma.

Bajo ningún concepto el periodo vacacional será motivo de contraprestación económica.

Respecto a garantías en caso I.T se aplicará lo establecido en el artículo 38.3. del Estatuto de los Trabajadores:

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior 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 de esta Ley, 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 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.

### Artículo 23. *Permisos*

#### 1. Permisos retribuidos:

Los permisos retribuidos tendrán la siguiente regulación:

a) El trabajador/a, previo aviso y justificación documental, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por lo motivos concretos que se especificarán más adelante y en función de la casuística y por tiempo determinado.

b) Al objeto de poder prever el servicio en tiempo y forma de las posibles ausencias de los trabajadores, el trabajador deberá preavisar, con carácter general, con tres (3) días de antelación, con excepción de aquellos casos que se consideren de urgencia, debiendo justificar, de forma previa o posterior a la ausencia, el motivo alegando de forma documental.

c) En ningún caso el no disfrute de un permiso dará derecho a cobrar estos días como extras.

d) La pareja de hecho, tendrá el mismo tratamiento, a efectos de licencias y permisos, que los matrimoniales convencionales. Se entenderá como pareja de hecho, aquella en la que exista conveniencia como pareja, éste empadronada en el mismo domicilio e inscrita como pareja en el Registro Municipal. Dicha situación se deberá acreditar mediante un certificado del registro y conveniencia.

e) En el caso de que un trabajador haya hecho uso de los días de permiso retribuido con motivo de matrimonio, y que posteriormente se produzca una nueva condición o estado, matrimonio civil, eclesiástico, etc., con la misma pareja, la nueva situación no da derecho a disfrutar de un nuevo permiso retribuido por la misma naturaleza.

f) Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales doce serán locales. Se considerarán fiestas de carácter retribuido aquellas que vengan establecidas anualmente con carácter nacional, autonómico y local, comprendido y distribuido en 12 fiestas de carácter nacional y autonómico, y 2 de carácter local, en total 14 fiestas y, a su vez, se añadirá la Festividad de Sant Martí de Porres. Este último se disfrutará por parte del trabajador como un día de libre disposición.

Conocido el calendario oficial de fiestas nacionales, Autonómicas y Locales, la Representación de la Empresa y de los Trabajadores, se reunirán para confeccionar el calendario laboral del año. Este calendario deberá de ser publicado en el tablón de anuncios del centro de trabajo.

Sin perjuicio de los permisos retribuidos establecidos tanto en el Estatuto de los Trabajadores, artículo 37, como en la Ordenanza Laboral para la Limpieza Pública, la Empresa concederá los siguientes permisos retribuidos:

1. Quince días naturales en el caso de contraer matrimonio.
2. De tres días naturales por nacimiento de hijos, que se disfrutará al fin del período legal de disfrute. En caso de parto con cesárea los días serán 5.
3. Por dos días laborables, en caso de enfermedad grave de parientas hasta segundo (2º) grado de consanguinidad o afinidad. El permiso se ampliará en tres días naturales más cuando por tal motivo el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera del ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Catalunya.
4. Un día laborable por el traslado del domicilio habitual.

5. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
6. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
7. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.
8. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o padre en caso de ambos trabajen.
9. Para asistir al médico especialista, el trabajador/a tendrá un permiso retribuido del tiempo necesario para asistir, debiendo justificar la asistencia con parte facultativo. En el caso de tener que acompañar a hijos menores será un permiso recuperable que deberá compensar ampliando su jornada de trabajo cuando el servicio lo requiera dentro de las 2 semanas siguientes.
10. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la duración de aquella. Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Todos los permisos reflejados en los apartados anteriores deberán ser acreditados documental y fehacientemente por el trabajador a la empresa, una vez realizados.

Asimismo, el personal sujeto a este convenio tendrá derecho al disfrute de tres días de libre disposición, además del día asimilado a libre disposición de la festividad de Sant Martí de Porres.

El mencionado día de libre disposición se encuentra regulado en base a las siguientes condiciones y previa conformidad de la dirección de la empresa:

- Su solicitud ha de curarse ante la dirección de la empresa como mínimo con una semana de antelación.
- Se establece que el/los mencionado/s día/s se adscribe a asuntos propios.
- El disfrute del mencionado día no puede ser acumulable a períodos vacaciones, ni verano, ni navidades, ni en Semana Santa, ni a puentes, ni a fines de semana, a excepción de un asunto personal, ni en todo caso, con puntas excesivas de trabajo.
- No se concederá el mencionado día cuando algún otro compañero, adscrito al mismo servicio y al mismo puesto de trabajo ya lo disfrute.
- Tampoco puede coincidir con el día anterior o posterior a un festivo. Puntualmente, y sólo en el caso de que se cumplan el resto de condiciones, se podrá hacer excepción a este punto concreto para aquellas personas que por la rotación de turnos de trabajo les haya tocado trabajar un fin de semana que haya contado con un día festivo anterior o posterior.

## 2. Permisos no retribuidos:

Siempre que el servicio lo permita se podrán conceder permisos no retribuidos de duración máxima de 15 días naturales para disfrutar inmediatamente antes o inmediatamente después de las vacaciones asignadas. Lo podrán realizar un máximo de 2 personas simultáneamente y sólo los trabajadores y trabajadoras que tengan asignado el primer o el último turno de vacaciones. Los trabajadores deberán solicitarlo por escrito junto con la solicitud de vacaciones anuales.

## CAPÍTULO V Mejoras Sociales

### Artículo 24. *Ayuda Escolar*

Para los trabajadores que se encuentran en alta en la empresa y que cumplan en fecha 01 de noviembre tengan hijas o hijos en edad comprendida entre 2 y 17 años, ambos inclusive, y se encuentren legalmente inscritos en centros escolares y/o de enseñanzas oficiales, previa justificación documental, tendrán derecho a percibir una compensación económica por cada hija o hijo al objeto de ayudar con los gastos ocasionados por el material del curso lectivo.

Las cuantías de pago que procedan, que en ningún caso será superior a 300€ por trabajador e hijo, se abonarán en la nómina del mes de noviembre de cada año, previa justificación documental que se deberá presentar por los trabajadores a la empresa antes del día 1 de noviembre de cada año.

Los requisitos y soporte documental que se deberá aportar son: Presentar justificante de matrícula, listado de libros o soporte informático que proporcionará el centro de estudios, y en su caso justificante de la compra de los mismos. En ningún caso se abonará el material escolar.

El importe a destinar a ayuda escolar forma parte del fondo social anual.

### Artículo 25. *Retirada del Permiso de Conducir*

25.1 En el supuesto de que un trabajador/a, realizando su cometido de conducción con un vehículo propiedad de la empresa y cumpliendo la función que le ha sido encomendada, le fuera retirada la licencia de conducir por la Autoridad competente y, siempre y cuando no concurren circunstancias de embriaguez, drogadicción, imprudencia temeraria imputable al conductor, mala fe u otras infracciones que estén tipificadas como graves o muy graves, la Empresa lo acoplará en otro puesto de trabajo, conservando sus retribuciones por espacio de seis (6) meses.

25.2 Para el supuesto que la retirada del permiso de conducir se haya producido concurriendo embriaguez, drogadicción, imprudencia temeraria imputable al conductor, mala fe u otras infracciones que estén tipificadas como graves o muy graves, queda excluida de este artículo.

### Artículo 26. *Ayudas a la Incapacidad Temporal*

El personal en situación de Incapacidad Temporal, a causa de accidente laboral, percibirá un complemento con cargo a la empresa que sumado a las prestaciones de la Mutua de Accidente le garantice el salario real hasta el 100% que para cada puesto de trabajo este fijada.

Se incluye en dicho apartado la hospitalización que derive de accidente laboral. Por hospitalización se entiende tanto el período de hospitalización como el post-hospitalario.

El personal que, en caso de encontrarse en situación de Incapacidad Temporal por enfermedad común, percibirá el salario acuerdo con el baremo siguiente:

a) El 75% de la retribución íntegra desde el primer día de la baja hasta el séptimo día de la incapacidad temporal.

b) A partir del octavo día de la incapacidad temporal se complementará hasta el 100% de la retribución íntegra.

Lo establecido con anterioridad, será de aplicación a todo el personal de la empresa en las dos primeras bajas del año natural. A partir del tercer proceso de incapacidad temporal, se abonará un 75% de la retribución íntegra.

La empresa está sujeta a lo que el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores establece en esta materia.

#### Artículo 27. *Indemnización por Muerte o Accidente Laboral*

Con independencia de las indemnizaciones, obligatorias de la Seguridad Social que procedan, la empresa suscribirá una póliza con una compañía de seguros, que garantice al trabajador o a sus legítimos herederos, lo que a continuación se establece:

- Indemnización por fallecimiento derivado de accidente de trabajo: se indemnizará, para el ejercicio 2021, con 23.309,39€.
- Indemnización por incapacidad permanente derivada por accidente de trabajo: se indemnizará, para el ejercicio 2021, con 23.309,39€.

Cuyo objetivo es cubrir los riesgos, de muerte o invalidez derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional, en los grados de absoluta y total.

#### Artículo 28. *Préstamos*

La empresa concederá, a los trabajadores con contrato indefinido, préstamos individuales por un importe máximo de 1.500€, en caso de acreditada necesidad y siempre que el máximo no rebase los 5.000 en dicha plantilla.

La devolución del préstamo concedido se devolverá en plazos mensuales de hasta 12 meses como máximo, descontándose el importe automáticamente de los haberes del mes de que se trate. La extinción del contrato de trabajo por cualquier causa generará la anticipación del vencimiento del préstamo, debiéndose retornar en el plazo de máximo de cuarenta y ocho horas el importe total pendiente. En todo caso, de resolverse la relación laboral vigente quedando saldo pendiente a favor de la empresa, conllevará el vencimiento total de la deuda quedando la empresa autorizada a detraer dicho saldo de las liquidaciones de haberes que le pueda corresponder al trabajador y a reclamarle con carácter inmediato el importe que reste, caso de no haberlo retornado en las citadas cuarenta y ocho horas.

El trabajador que haya realizado la solicitud del préstamo en el año en curso no podrá solicitar el mismo consecutivamente en caso de que haya más de una solicitud en curso, limitando y teniendo preferencia al acceso del préstamo aquellos trabajadores que no lo hayan solicitado anteriormente, dentro de los doce meses anteriores.

El trabajador podrá en cualquier momento cancelar anticipadamente el presente préstamo de forma total o parcial, abonando total o parcialmente el saldo acreedor que exista en ese momento a favor de la empresa.

#### Artículo 29. *Fondo Social*

Se establece por parte de la empresa la aportación y creación de un fondo económico social que servirá para paliar situaciones de necesidad, subvención de lentes, aparatos dentales, etcétera) con limitaciones que se dirán en el reglamento que se acuerde para los trabajadores/as que se encuentren de alta en el centro de trabajo.

Se acuerda el reglamento para fondo social que constituye el anexo II de este convenio.

El fondo que la empresa pondrá a disposición es la cuantía 4.800,00€.

### Artículo 30. *Revisión Médica*

Todos los trabajadores/as afectados por el presente convenio colectivo realizarán obligatoriamente revisión anual tanto al inicio del contrato y cada vez que el trabajador se reincorpore de una Incapacidad Temporal superior a tres meses.

Las revisiones se realizarán dentro de la jornada laboral, así como a aquellas vacunas necesarias, siendo éstas a cargo de la empresa.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

### Artículo 31. *Plena Igualdad de Trato*

Se establece la plena igualdad de categoría reconocida, salario, jornada y condiciones de trabajo para todos los trabajadores/as que realicen una misma actividad profesional, independientemente de su modelo contractual, incluidos los jóvenes de primer empleo.

### Artículo 32. *Tablón de Anuncios*

La empresa pondrá en sus locales un tablón de anuncios en sitio visible y de fácil acceso para los trabajadores destinado a la información de carácter sindical. Dicho tablón de anuncios, siendo el Delegado de personal el responsable del mismo.

### Artículo 33. *Cláusula Género Neutro*

En el texto del Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existente, al efecto de no realizar una escritura demasiado completa.

### Artículo 34. *Violencia de Género*

La Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

Acreditada la situación de violencia de género en los términos establecidos en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, antes citada, se aplicarán las medidas a que se refiere su artículo 21 en orden a derechos laborales y prestaciones de la Seguridad Social.

### Artículo 35. *Acoso Sexual y Acoso Razón de Sexo*

Todos los trabajadores tienen derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, a la intimidad, y a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual, ni el acoso por razón de sexo, ni de ningún tipo en el ámbito laboral, asistiéndoles a los afectados el derecho de presentar denuncias.

Se considerarán constitutivas de acoso sexual laboral y acoso por razón de sexo, cualesquiera conductas, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de organización y dirección de la empresa, respecto de las que el sujeto sepa o esté en condiciones de saber, que resulten indeseables, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

La persona víctima de acoso sexual podrá dar cuenta, por escrito a través de su representante o, de forma verbal o por escrito a la dirección de la empresa, de las circunstancias del hecho concurrente, el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones o requerimientos en que haya podido concretarse y las consecuencias negativas que se han derivado o en su caso, pudieran haberse derivado. La presentación de la denuncia dará lugar a la apertura de diligencias por parte de la empresa, para verificar la realidad de las imputaciones efectuadas e impedir la continuidad del acoso denunciado; las averiguaciones se efectuarán en el plazo de 10 días, sin observar ninguna otra formalidad que la audiencia de los intervinientes, guardando todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación mediante sentencia firme de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado será considerada siempre falta muy grave; si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

## CAPÍTULO VI Seguridad y Salud Laboral

### Artículo 36. *Política de Prevención de Riesgos Laborales*

La dirección de la empresa ha establecido una política sobre seguridad y salud laboral que incluye los compromisos y objetivos generales en materia de Seguridad y Salud en la empresa.

Dicha política contempla explícita e implícitamente, en relación con la seguridad y salud en el trabajo, una participación y compromiso a todos los niveles. Además de una comunicación eficaz que motive a los trabajadores a desarrollar su función con seguridad. Comprometiéndose al cumplimiento como mínimo de la legislación vigente y adoptando un compromiso de mejora continua de la acción preventiva.

La empresa garantizará a su personal una revisión médica anual, que será realizada en horas de trabajo por especialistas en enfermedades laborales, de acuerdo con la legislación vigente. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y a la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Se garantizará que cada trabajador recibirá información y formación específica a los riesgos inherentes a los puestos de trabajo, dicha información y formación será suficiente y adecuada, estableciéndose una programación y planificación racional para poderse ejecutar y teniendo en cuenta los recursos de la empresa.

### Artículo 37. *Obligaciones de los Trabajadores/as*

Los trabajadores/as deberán cumplir con las normas e instrucciones establecidas.

Correspondiendo a cada trabajador/a velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de la dirección de la empresa.

Los trabajadores/as, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario/a, deberán en particular:

1. Utilizar correctamente las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

2. Utilizar correctamente los equipos de protección individual.
3. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
4. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, unos riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.
5. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.
6. Cooperar con la empresa y con los trabajadores que tengan encomendadas funciones específicas en prevención para garantizar unas condiciones de trabajo seguras.

El incumplimiento por parte de los trabajadores/as de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales tendrá la consideración de incumplimiento laboral, art. 58 del Estatuto de los Trabajadores, dando lugar a las sanciones correspondientes. Considerándose especialmente las que supongan riesgos para la propia persona y para terceros.

## CAPÍTULO VII Derechos Sindicales

### Artículo 38. *Gestión de Carácter Colectivo*

La empresa concederá permiso retribuido a 1 trabajador/a de la plantilla para que pueda acompañar al delegado de los trabajadores en las negociaciones de Convenio colectivo y del calendario laboral.

## CAPÍTULO VIII Régimen Disciplinario

### Artículo 39. *Facultad Sancionadora*

Las faltas cometidas por los trabajadores/as al servicio de la empresa se clasificarán atendiendo a su importancia y circunstancias concurrentes en leves, graves y muy graves.

#### 1. Faltas:

- Faltas Leves

Se calificarán como faltas leves las siguientes:

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferior a treinta minutos, sin que existan causas justificadas.
3. Los trabajadores de la empresa tienen la obligación de llevar los uniformes suministrados por la empresa durante toda la jornada de trabajo, estando expresamente prohibido su utilización fuera de la jornada laboral.
4. El abandono sin causa justificada del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultase perjudicial para la empresa ni perturbara el trabajo del resto de miembros del personal, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.
5. Pequeños descuidos en la conservación del material, prendas de trabajo o medios de protección y en su limpieza.

6. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o circunstancias personales que puedan afectar a su relación y obligaciones con la empresa en el plazo de cinco días después de haberlo efectuado.
7. Todos los trabajadores deberán rellenar diariamente un informe sobre el trabajo realizado.
8. El conductor responsable de cada servicio ha de comunicar cualquier incidencia que suceda durante el horario laboral, y reflejarlo en los informes diarios.
9. Existe la obligación de realizar los trabajos según los recorridos previstos en las órdenes de trabajo. Cualquier modificación se comunicará al Técnico de Servicios encargado.
10. Falta de aseo y limpieza personal ocasionalmente.
11. Dejar ropa o efectos personales fuera de los lugares adecuados para su custodia.
12. Las discusiones con los compañeros de trabajo en las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral, siempre que no sea en presencia de público.
13. Faltar un día al trabajo sin autorización o causa justificada.
14. Retrasar el envío de los partes de alta, baja o confirmación en caso de incapacidad temporal.
15. Comer durante las horas de trabajo, excepto en el tiempo destinado a descanso.
16. No comunicar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las veinticuatro horas siguientes la razón que la motivó, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
17. No avisar a su jefe/a inmediato de los defectos del material o de la necesidad de éste para el buen desenvolvimiento del trabajo.
18. Faltas de respeto y educación en el trato con los compañeros de trabajo y faltas de respeto e incorrección en el modo de dirigirse a superiores.
19. Encontrarse en el centro de trabajo sin autorización fuera de la jornada laboral, cuando la empresa así lo tenga expresamente establecido.
20. El incumplimiento de normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.
21. Es obligación de los trabajadores utilizar de forma correcta y adecuada el material asignado, así como el mantener limpios los vehículos de la empresa, finalizando la jornada de los peones cuando se encuentre limpio el vehículo.
22. El camión de la empresa se ha de tener limpio y en buenas condiciones; los conductores han de realizar el mantenimiento de su vehículo.

- Faltas Graves

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad al mes, no justificadas.
2. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa justificada.
3. Una falta al trabajo no justificada, cuando tenga que relevar a un compañero/a.
4. Entregarse a juegos o similares, cualesquiera que sean, estando de servicio.
5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, se considerará como falta muy grave.
7. Cualquier alteración intencionada o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio miembro de la plantilla o a sus compañeros.
8. Dormir durante la jornada de trabajo.
9. Actitudes o comportamiento que degraden la buena imagen del sector o de la empresa.
10. Falta notoria de respeto o consideración al público.
11. Descuido importante en la conservación y limpieza de las herramientas, útiles y medios de protección que lo requieran.
12. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa sin la oportuna autorización.
13. El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada, que ocasione perjuicios a la empresa o pueda ser causa de accidente de sus compañeros.
14. La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo cuando no sea habitual, o fuera del mismo vistiendo uniforme de la empresa.
15. La disminución voluntaria del rendimiento normal del trabajo.
16. Ofender de palabra o mediante amenazas a un compañero/a o a un subordinado/a.
17. Subir a los vehículos sin la debida autorización; consentir los conductores que suba personal no autorizado, o subir y bajar de ellos en marcha sin que medie causa justificada o fuerza mayor.
18. Aconsejar o incitar al personal a que incumpla su deber, de no producirse alteraciones ilícitas ni conseguir su objetivo, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.
19. No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador/a, sus compañeros, la empresa o terceros.
20. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando las mismas supongan algún riesgo para el trabajador/a, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa, o hacer uso indebido de los mismos.
21. La negligencia o imprudencia grave en el desarrollo de la actividad encomendada.
22. No advertir, inmediatamente a sus jefes, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales, así como ocultar o falsear dicha información.
23. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
24. La negligencia grave en la conservación de materiales o máquinas, cuando el integrante de la plantilla tenga a su cargo dicha conservación.
25. La reincidencia en faltas leves que hubieran sido sancionadas, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en el trimestre anterior, excepto las faltas de puntualidad.
26. Simular la presencia de otro empleado por cualquier medio.

27. La reiterada falta de aseo y limpieza personal.
28. Prolongar las ausencias justificadas por tiempo superior al necesario.
29. El incumplimiento de normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.
30. La alteración o permuta de turnos o trabajos sin autorización del superior jerárquico.
31. Alegar motivos falsos para obtener licencias o anticipos.
32. No reflejar las incidencias ocurridas en el servicio en la correspondiente hoja de ruta y no cumplimentar la misma.
33. Todas aquellas otras de semejante naturaleza.

- Faltas Muy Graves

Se calificarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un período de seis meses o veinte durante un año.
2. Faltar al trabajo más de dos días durante un período de treinta días sin causa justificada.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo.
4. La condena por robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa, que pueda implicar desconfianza para ésta y, en todo caso, las de duración superior a seis años.
5. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos instalaciones, edificios, enseres, documentos, o cualquier otro objeto de la empresa.
6. Fumar en lugares peligrosos o inflamables.
7. Violar intencionadamente el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, de su personal o de las representaciones sindicales.
8. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
9. El incumplimiento de lo establecido en este Convenio en materia de discreción profesional.
10. La competencia desleal.
11. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
12. El abandono del puesto de trabajo sin justificación cuando ello ocasione grave perjuicio para la empresa o fuera causa de accidente para el trabajador/a, sus compañeros o terceros.
13. La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo que ocasionen riesgo grave de accidente laboral, perjuicios a sus compañeros o a terceros o daños a la empresa.
14. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
15. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
16. La desobediencia continuada o persistente.

17. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él durante la realización del servicio, que sean constitutivos de delito.

18. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

19. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los últimos seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción.

20. La incitación al personal para que incumpla sus obligaciones laborales, cuando siquiera parcialmente, cumplan sus objetivos, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.

21. Pedir regalos de cualquier tipo por los servicios de la empresa.

22. Acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral.

23. Las faltas de semejante naturaleza.

24. La sustracción de combustible de los depósitos o vehículos de la empresa.

25. Las infracciones de circulación durante la jornada laboral que estén tipificadas como objeto de retirada de puntos del carnet de conducir.

## 2. Prescripción de las infracciones y faltas

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

## 3. Sanciones. Aplicación

Las sanciones que las empresas podrán imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

### 3.1 Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno o dos días.

### 3.2 Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.

### 3.3 Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días.
- Despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, así como la repercusión del hecho en el resto de la plantilla y en la empresa.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves al personal que ostente la condición de representante legal o sindical, le será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, además del interesado/a, otros miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

Las empresas anotarán en los expedientes laborales de los integrantes de la plantilla las sanciones que se les impongan.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretende imponer una sanción por faltas graves o muy graves al personal afiliado a un sindicato deberá, con carácter previo, dar audiencia al delegado sindical, si los hubiere.

La valoración de las faltas y las sanciones impuestas por la empresa serán revisables ante la jurisdicción competente.

Todas las sanciones serán comunicadas por escrito al personal sancionado, salvo la amonestación verbal. El citado escrito contendrá al menos: El nombre del trabajador/a, la fecha del escrito, los hechos constitutivos de la falta, la fecha de su comisión, la calificación de la falta y la sanción que se impone.

## CAPÍTULO IX Tratamiento de Datos Obligación de Información sobre Circunstancias Personales

### Artículo 40. *Tratamiento de Datos*

El Trabajador/a se manifiesta conforme a que sus datos personales sean guardados, incorporados y evaluados en nuestro sistema informático para su uso exclusivo en el sistema de nóminas, ya sea propio de terceros con los que la Empresa tenga contratado el servicio de confección de recibos de salarios, seguros sociales y, en general, cualquier obligación en dicha materia.

### Artículo 41. *Obligación de Información sobre Circunstancias Personales*

El trabajador/a se obliga a mantener informada a la empresa en cualquier momento sobre cualquier variación en sus circunstancias personales, sin vulnerar, en ningún caso, el derecho a la intimidad. Asimismo, el trabajador/a deberá comunicar a la empresa de inmediato el cambio en su domicilio.

*(Continúa en la página siguiente)*

ANEXO I  
TABLAS SALARIALES 2022-2024

TAULA PER JORNADA COMPLETA 2022 - V1 24/01/2022

Grup Professional	Salari Base	Plus Lloc de Treball	Plus Penós	Plus Activitat	Total Mensual	Paga Març	Paga Estiu	Paga Nadal	Paga Setembre	Brut Anual
Encarregat	673,82	786,87		504,38	1.965,08	1.965,08	1.965,08	1.965,08	323,97	29.800,18
Capataz	673,82	163,27		946,81	1.783,91	1.783,91	1.783,91	1.783,91	323,97	27.082,60
Maquinista	673,82		168,45	770,07	1.612,34	1.612,34	1.612,34	1.612,34	323,97	24.509,09
Peó neteja	673,82		168,45	575,05	1.417,33	1.417,33	1.417,33	1.417,33	323,97	21.583,97

Imports per jornada completa, a jornades parcials els hi corresponen imports proporcionals

Grup Professional	Festiu (dia)	Festiu Especial	Hora Extraordinària (hora)
Maquinista	80,01	105,02	16,80
Peó neteja	65,19	105,02	12,84

## TAULA PER JORNADA COMPLETA 2023 - V1 24/10/2022

Grup Professional	Salari Base	Plus Lloc de Treball	Plus Penós	Plus Activitat	Total Mensual	Paga Març	Paga Estiu	Paga Nadal	Paga Setembre	Brut Anual
Encarregat	690,66	806,55		516,99	2.014,20	2.014,21	2.014,21	2.014,21	332,07	30.545,06
Capataz	690,66	167,35		970,48	1.828,50	1.828,51	1.828,51	1.828,51	332,07	27.759,54
Maquinista	690,66		172,67	789,32	1.652,65	1.652,65	1.652,65	1.652,65	332,07	25.121,81
Peó neteja	690,66		172,67	589,43	1.452,76	1.452,77	1.452,77	1.452,77	332,07	22.123,44

Imports per jornada completa, a jornades parcials els hi corresponen imports proporcionals

Grup Professional	Festiu (dia)	Festiu Especial	Hora Extraordinària (hora)
Maquinista	84,01	110,27	17,64
Peó neteja	68,45	110,27	13,49

## TAULA PER JORNADA COMPLETA 2023 - V1 24/10/2022

Grup Professional	Salari Base	Plus Lloc de Treball	Plus Penós	Plus Activitat	Total Mensual	Paga Març	Paga Estiu	Paga Nadal	Paga Setembre	Brut Anual
Encarregat	707,93	826,71		529,91	2.064,55	2.064,56	2.064,56	2.064,56	340,37	31.308,68
Capataz	707,93	171,54		994,74	1.874,21	1.874,22	1.874,22	1.874,22	340,37	28.453,53
Maquinista	707,93		176,98	809,06	1.693,97	1.693,97	1.693,97	1.693,97	340,37	25.749,86
Peó neteja	707,93		176,98	604,17	1.489,08	1.489,09	1.489,09	1.489,09	340,37	22.676,53

Imports per jornada completa, a jornades parcials els hi corresponen imports proporcionals

Grup Professional	Festiu (dia)	Festiu Especial	Hora Extraordinària (hora)
Maquinista	86,11	113,03	18,08
Peó neteja	70,16	113,03	13,82

## ANEXO II REGLAMENTO FONDO SOCIAL

Reglamento de Funcionamiento y de Concesión de Ayudas de los Fondos Sociales que se constituyan para los trabajadores afectados por el Convenio Colectivo de Limpieza Viaria Cardedeu.

- Reglas Generales del Fondo Social

De conformidad al artículo 29 del Convenio colectivo de la empresa C10 Serveis i Manteniments SL, que afecta a la Plantilla de trabajadores del centro de trabajo/división de limpieza viaria de Cardedeu, se procede a la fijación de los requisitos y procedimiento para acceder a las ayudas del fondo social.

El fondo social se dota de una cantidad total que engloba los distintos conceptos establecidos en el artículo 29 del Convenio Colectivo, cantidades que ascienden para los distintos años de vigencia del Convenio:

- Para el año 2022 la cantidad será de 4.800€.
- Para el año 2023 la cantidad será de 4.800€.
- Para el año 2024 la cantidad será de 5.000€.

Los Conceptos objeto de ayuda social, cuyas condiciones se detallan en los siguientes puntos, son:

- Ayuda para material escolar, primaria, secundaria y ciclos formativos de grado medio.
- Ayudas para la obtención de gafas oculares y lentes de contacto.
- Ayudas para odontología, según prescripciones de la sanidad pública.
- Ayuda para accesorios ortopédicos.

El importe de la ayuda se obtendrá mediante la distribución proporcional entre todos los trabajadores de la plantilla de la empresa que presenten gastos compatibles una vez se disponga de todos los importes solicitados, procediéndose al pago de los porcentajes que procedan según factura hasta agotar la cantidad anual estipulada.

La ayuda para material escolar tendrá prioridad sobre las demás, es decir, primero se abonará los importes correspondientes a ese concepto y en fondo restante se destinará al resto de tipos de ayudas.

Todos los justificantes para acceder a las ayudas deben obrar en poder de los representantes legales de los trabajadores antes del día 31 de octubre de cada año natural, que los entregará a la empresa antes del día 5 de noviembre de cada año.

Las cantidades correspondientes se abonarán en la nómina de diciembre.

- Ayudas a Trabajadores y Familiares, Cónyuge, Parejas de Hecho Acreditada e Hijos Menores de Edad, para la Adquisición de Gafas Oculares y/o Lentes de Contacto
  - Definición de la ayuda y conceptos incluidos o excluidos:
    - Ayuda económica para adquirir gafas o lentes de contacto, no incluye monturas.
    - Prestación por una sola vez al año de una cantidad a determinar en función del fondo disponible. La ayuda máxima que corresponde a cada trabajador, se conocerá a fin de año, una vez analizadas todas las peticiones y realizado el oportuno cálculo del porcentaje que corresponda.
  - Requisitos de la ayuda:
    - El trabajador deberá estar de alta en la empresa en el mes de noviembre y diciembre.
    - Todo trabajador con contrato eventual tendrá derecho a las ayudas en la parte proporcional del tiempo de su contrato, siempre que la duración del mismo se extienda seis meses o más dentro del periodo de referencia para la concesión de la ayuda.
    - En todos los casos se presentará prescripción médica y factura detallada de la óptica.
    - Acreditación del parentesco con el familiar.

- Ayuda para Odontología a Trabajadores y Familiares, Cónyuge, Pareja de Hecho e Hijos Menores de Edad

- Definición de la ayuda y conceptos incluidos o excluidos:

- Ayuda económica para tratamientos odontológicos que no estén cubiertos por el sistema de sanidad pública, no incluye tratamientos con fines estéticos, no incluye extracciones.

- Prestación por una sola vez al año de una cantidad a determinar en función del fondo disponible. La ayuda máxima que corresponde a cada trabajador, se conocerá a fin de año, una vez analizadas todas las peticiones y realizado el oportuno cálculo del porcentaje que corresponda.

- Requisitos de la ayuda

- El trabajador deberá estar de alta en la empresa en el mes de noviembre y diciembre.

- Todo trabajador con contrato eventual tendrá derecho a las ayudas en la parte proporcional del tiempo de su contrato, siempre que la duración del mismo se extienda seis meses o más dentro del periodo de referencia para la concesión de la ayuda.

- El tratamiento debe estar prescrito por un médico del sistema público de salud, aunque no lo realice y para llevarlo a cabo se derive a un especialista privado.

- En todos los casos se presentará prescripción médica y factura detallada del dentista.
- Acreditación del parentesco con el familiar.

- Ayuda para Material Escolar, Estudios Superiores y Guarderías

- Definición de la ayuda y conceptos incluidos o excluidos:

- Consiste en el abono de los libros de texto y lectura de los trabajadores o hijos de los trabajadores que estudien desde P3 hasta final de ESO, bachillerato o ciclo formativo de grado medio.

- Prestación por una sola vez al año de una cantidad a determinar en función del fondo disponible.

- La ayuda máxima que corresponde a cada trabajador, se conocerá a fin de año, una vez analizadas todas las peticiones y realizado el oportuno cálculo del porcentaje que corresponda.

- Requisitos de la ayuda:

- El trabajador deberá estar de alta en la empresa en el mes de noviembre y diciembre.

- Todo trabajador con contrato eventual tendrá derecho a las ayudas en la parte proporcional del tiempo de su contrato, siempre que la duración del mismo se extienda seis meses o más dentro del periodo de referencia para la concesión de la ayuda.

- Petición efectuada por el centro docente al alumno concreto que contenga la relación de libros escolares que debe adquirir.

- Factura detallada de los libros escolares que coincida con la petición efectuada por el centro al alumno.

- Acreditación del parentesco con el alumno.

- Se fija un límite máximo de 300 euros anuales por trabajador para esta ayuda.

- Ayuda para Ortopedia a Trabajadores

- Definición de la ayuda y conceptos incluidos o excluidos:

- Ayuda económica para adquirir elementos de las siguientes categorías: Plantillas para calzado, muletas, muñequeras, coderas, faja para levantamiento de peso o similares previa aprobación de la comisión paritaria.
- Prestación por una sola vez al año de una cantidad a determinar en función del fondo disponible. La ayuda máxima que corresponde a cada trabajador, se conocerá a fin de año, una vez analizadas todas las peticiones y realizado el oportuno cálculo del porcentaje que corresponda.
- Requisitos de la ayuda:
  - El trabajador deberá estar de alta en la empresa en el mes de noviembre y diciembre.
  - Todo trabajador con contrato eventual tendrá derecho a las ayudas en la parte proporcional del tiempo de su contrato, siempre que la duración del mismo se extienda seis meses o más dentro del periodo de referencia para la concesión de la ayuda.
  - En todos los casos se presentará prescripción médica y factura detallada de la ortopedia.

Barcelona, 3 de juny de 2024

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada