



RESOLUCIÓ de 22 d'octubre de 2019, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Serveis Ambientals de Castelldefels, SA (SAC) per als anys 2018-2023 (codi de conveni núm. 08102840012019)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Serveis Ambientals de Castelldefels, SA (SAC), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 23 de novembre de 2018, 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 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Serveis Ambientals de Castelldefels, SA (SAC) per als anys 2018-2023 (codi de conveni núm. 08102840012019) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripció literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SERVEIS AMBIENTALS DE CASTELLDEFELLS SA (SAC) PARA LOS AÑOS 2018-2023

Capítulo I Normas generales

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio colectivo será de aplicación a todo el personal adscrito a la unidad productiva autónoma del servicio de limpieza de la empresa Serveis Ambientals de Castelldefels, SA de Castelldefels (en adelante SAC, S.A.) que presta servicios de recogida domiciliaria de basuras, recogida de residuos sólidos urbanos, limpieza viaria, y gestión de la deshecharía, en el municipio Castelldefels (Baix Llobregat) en la provincia de Barcelona.

Artículo 2. Vigencia.

Las condiciones pactadas en el presente convenio entrarán en vigor el día 1 de enero de 2018, independientemente, por tanto, de la fecha de su publicación en el boletín oficial correspondiente, sin perjuicio de los distintos períodos de vigencia que puedan pactarse para cada materia o articulado.

Artículo 3. Duración.

La duración del presente convenio será desde 1 de enero de 2018 hasta el día 31 de diciembre de 2023, considerándose prorrogado a su finalización de año en año por tácita reconducción de no formalizarse por cualquiera de las partes denuncia por escrito dentro del último trimestre del año de su vencimiento. Denunciado el convenio, en tanto no se llega a un acuerdo sobre el nuevo, se entenderá que el contenido íntegro del convenio se prorrogará provisionalmente hasta tanto no se llegue a acuerdo expreso.

Artículo 4. Garantías "ad personam".

Las condiciones establecidas en el presente Convenio se considerarán mínimas, respetándose todas las situaciones personales e individuales que, con carácter global y en cómputo anual, fueran más beneficiosas en su conjunto para el trabajador.

Artículo 5. Absorción y compensación.

Las mejoras establecidas en este Convenio, cualquiera que sea su naturaleza, no podrán ser absorbidas ni compensadas con las que anteriormente vinieran disfrutando los trabajadores tanto a título individual como colectivo.

Artículo 6. Comisión Paritaria.

Se crea una Comisión Paritaria del Convenio, integrada por dos miembros de la empresa y dos por la parte social. Asimismo, ambas partes podrán acompañarse de asesor.

La Comisión se reunirá en el plazo de quince días, a petición de cualquiera de ambas partes, y sus funciones serán las siguientes:

- a) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado e interpretación
- b) Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio, que puedan afectar a su contenido.
- c) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia del Convenio y a una mayor solución interna de los conflictos que puedan existir en la interpretación y aplicación del mismo.

Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión mixta en relación con cualquiera de las competencias que tenga atribuidas o en relación al contenido del artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, o para la resolución de conflictos de índole colectivo o plural o aquellos conflictos de carácter individual no excluidos expresamente, serán sometidas por las partes firmantes a los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje ante el Tribunal Laboral de Cataluña, de conformidad con lo dispuesto en el acuerdo interprofesional de Cataluña para los años 2018 -2020. Dichos procedimientos se desarrollarán de acuerdo con los reglamentos y normas de funcionamiento interno del TLC. Ambas partes se compromete a no designar como conciliadores, mediadores o árbitros a personas que formen o hayan formado parte de la Comisión Mixta o Negociadora del presente Convenio colectivo.

En particular manifiestan su voluntad de someterse a los procedimientos siguientes:

-Conciliación, a través de las delegaciones territoriales del Tribunal Laboral de Catalunya, en cualquiera de los conflictos previstos anteriormente.

-Mediación, a través de la comisión de mediación del Tribunal Laboral de Catalunya.

-Conciliación, sobre servicios de mantenimiento en caso de huelga, ante la delegación específica del Tribunal Laboral de Catalunya en dicha materia.

Asimismo, los establecidos en las diferentes comisiones técnicas y de mediación como la de igualdad de género, la de economía y previsión social, la de organización del trabajo y la de seguridad y salud laboral, así como cualquier otra que se creara.

Artículo 7. Derecho supletorio.

En todo lo no previsto ni regulado en el presente Convenio se estará a lo establecido en la legislación vigente, incluida en ésta, el convenio colectivo estatal del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (código de convenio n.º 99010035011996), que fue suscrito con fecha 28 de junio de 2013 (BOE de 30.07.2013), o en su caso, normativa que le sustituya.

Capítulo II Condiciones de trabajo

Artículo 8 Jornada laboral.

La jornada de trabajo del personal comprendido en el presente convenio se establecerá del siguiente modo:

Personal con antigüedad inferior a dos años

2018 – Jornada de 38,5 horas semanales en cómputo de dos semanas (jornada diaria de 7h; la proporción sábados/domingos entre trabajados y de descanso es del 1:1). – Jornada anual equivalente de 1750h

2019– Jornada de 36,7 horas semanales en cómputo de dos semanas (jornada diaria de 6h45min + descanso de 2 sábados/domingo anual respecto año anterior) – Jornada anual equivalente de 1668h

2020– Jornada de 36,55 horas semanales en cómputo de dos semanas (jornada diaria de 6h45min + descanso de 1 sábado/domingo anual respecto año anterior) – Jornada anual equivalente de 1662h

2021– Jornada de 36,26 horas semanales en cómputo de dos semanas (jornada diaria de 6h45min + descanso de 2 sábados/domingo anual respecto año anterior) – Jornada anual equivalente de 1648h

2022– Jornada de 36,11 horas semanales en cómputo de dos semanas (jornada diaria de 6h45min + descanso de 1 sábado/domingo anual respecto año anterior) – Jornada anual equivalente de 1641h

2023– Jornada de 35,81, horas semanales en cómputo de dos semanas (jornada diaria de 6h45min + descanso de 2 sábados/domingo anual respecto año anterior) – Jornada anual equivalente de 1628h

Personal con antigüedad superior a dos años:

Aquel trabajador que por el hecho de llevar más de dos años en la empresa dispone de 3 días adicionales de vacaciones lo que comporta una reducción de la jornada anual establecida del siguiente modo:

2018 – Jornada de 38,04 horas semanales en cómputo de dos semanas (jornada diaria de 7h; la proporción sábados/domingos entre trabajados y de descanso es del 1:1). – Jornada anual equivalente de 1729h

2019– Jornada de 36,26 horas semanales en cómputo de dos semanas (jornada diaria de 6h45min + descanso de 2 sábados/domingo anual respecto año anterior) – Jornada anual equivalente de 1648h

2020– Jornada de 36,11 horas semanales en cómputo de dos semanas (jornada diaria de 6h45min + descanso de 1 sábado/domingo anual respecto año anterior) – Jornada anual equivalente de 1641h

2021– Jornada de 35,81 horas semanales en cómputo de dos semanas (jornada diaria de 6h45min + descanso de 2 sábados/domingo anual respecto año anterior) – Jornada anual equivalente de 1628h

2022– Jornada de 35,67 horas semanales en cómputo de dos semanas (jornada diaria de 6h45min + descanso de 1 sábado/domingo anual respecto año anterior) – Jornada anual equivalente de 1621h

2023– Jornada de 35,37, horas semanales en cómputo de dos semanas (jornada diaria de 6h45min + descanso de 2 sábados/domingo anual respecto año anterior) – Jornada anual equivalente de 1608h

El descanso correspondiente al personal afectado por el presente convenio deberá ser siempre de un día y medio de descanso ininterrumpido, coincidiendo el día de descanso completo con los domingos, salvo que por acuerdo expreso, o contrato de trabajo individual, se fije como descanso intersemanal cualquier otro día fijo o en turno rotativo.

No obstante, como mejora de lo anterior, se seguirá con los turnos de trabajo ya establecidos por acuerdo entre empresa y trabajadores, disfrutándose en general y en forma alterna cada 14 días, del descanso ininterrumpido de dos días, que coinciden en sábado y domingo, y adaptada la jornada de trabajo a 6 horas y 45 minutos diarias, excepto en los casos que por contrato o pacto esta acordada otro tipo de jornada o días de descanso.

Asimismo, en caso de que se produzca alguna vacante definitiva entre el personal que disfrute de turnos de descanso alternos de sábados y domingos, la persona de mayor antigüedad y de la misma categoría y que esté, además, realizando similares funciones, sin disfrutar del turno alterno indicado, pasará a disfrutar dicho turno, salvo que prefiera seguir su propio horario o turno que disfrute. En este caso, se pasará a la persona o trabajador siguiente por el indicado orden de antigüedad.

Por último, se consideran días festivos intersemanales de aplicación en este mismo Convenio, las fiestas acordadas con carácter general en la legislación vigente, es decir, las doce fiestas nacionales y las dos de Castelldefels que se señalan cada año.

Atendiendo a las especiales características de la actividad de la empresa por las que se debe prestar servicios los 365 días del año y con el objetivo de cubrir el servicio tanto en días festivos como en días de mayor actividad, se crea una bolsa de trabajadores integrada por aquellos que voluntariamente accedan a su inclusión. La bolsa se renovará cada 6 meses adecuándola a las solicitudes de bajas e incorporaciones habidas durante dicho período. La inclusión en la bolsa de servicios de festivos implicará la obligación de realizar los servicios que se planifiquen en cada momento, garantizándose que en los días festivos nacionales y/o locales se cubra un servicio mínimo de limpieza y recogida de residuos equivalente a un domingo. El trabajador podrá solicitar la baja en la bolsa en cualquier momento siempre y cuando conceda un preaviso de 15 días antes de finalizar el semestre y con efectos a partir del siguiente. La retribución de los servicios será fijada en el Capítulo III del presente convenio.

En todo caso, se deberá garantizar un funcionamiento mínimo que respete los servicios esenciales de la ciudadanía durante esos días.

Artículo 9. Horario de trabajo.

El horario de todo el personal afectado por el presente Convenio será el fijado según el calendario laboral que se confeccione de mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores. Dicho calendario se adjunta como Anexo I al presente Convenio.

Los trabajadores con jornada diaria continuada de seis horas o más, tendrán derecho a descansar durante un máximo de 30 minutos que tendrán la consideración de tiempo de trabajo a todos los efectos.

Los trabajadores que realicen una jornada diaria continuada entre cinco e inferior a seis horas, podrán disfrutar de un descanso de 30 minutos sin que este período de descanso tenga la consideración de tiempo de trabajo.

Artículo 10. Descanso semanal.

Todo el personal afectado por el presente Convenio realizará sin discriminación alguna su fiesta semanal en domingo, excepto que por contrato o pacto individual se acuerde otro día de descanso.

Para todo el personal, tendrán consideración de días festivos las fiestas acordadas con carácter general en la legislación vigente más el día de San Martín de Porres, el cual será compensado con 1 día de fiesta dentro del año en curso o se compensará en metálico, según lo indicado en el artículo 24 del presente Convenio.

Artículo 11. Vacaciones.

Para el personal del grupo II operarios (conductores, peones y aprendices) las vacaciones anuales se disfrutarán en tres turnos durante el período comprendido entre el 15/20 de junio (iniciándose las mismas el lunes) y el 30 de octubre como máximo, fijándose los días a disfrutar por el trabajador en 31 días naturales para todo el personal, cuyo abono será a razón del salario real mensual. La empresa facilitará al conjunto de los trabajadores, al menos con dos meses de antelación, la fecha de disfrute de las mismas, exponiéndose la relación en el tablón de anuncios.

No obstante, lo anterior, el personal que acredite 2 años de antigüedad en la empresa, disfrutará durante la vigencia del presente Convenio de 34 días naturales de vacaciones.

Como excepción, individualmente la empresa podrá pactar la realización de vacaciones en otro período, y a efectos organizativos, si la empresa por necesidades del servicio, necesitara reorganizar el período vacacional, en todo caso se respetará la jornada laboral y se dará conocimiento al comité de empresa. Asimismo, los trabajadores podrán permutar su período vacacional con trabajador de igual categoría y/o capacitación, previa comunicación y acuerdo con la empresa.

El devengo de las vacaciones se computará desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.

De los días de vacaciones fijados en los párrafos anteriores, los trabajadores podrán disponer de 3 días que podrán disfrutarse fuera de los turnos ordinarios de vacaciones fijados por la empresa. El disfrute de estos días de vacaciones quedará supeditado a la autorización previa de la empresa, que podrá denegarlos en las fechas señaladas por el trabajador por razones de organización y funcionamiento, tales como la coincidencia de otros trabajadores que hayan solicitado las mismas fechas y realicen las mismas funciones que aquél.

Para el personal de taller y de oficinas, las vacaciones serán de 22 días hábiles (laborables) con las limitaciones del párrafo anterior. No obstante, el personal que acredite 2 años de antigüedad en la empresa tendrá derecho a 25 días laborables.

Artículo 12. Dotación de vehículos.

Los vehículos irán provistos de botiquín sanitario, con los útiles y el material correspondiente.

Los vehículos deberán mantenerse en todo momento en perfectas condiciones técnicas, higiénicas y de limpieza exterior e interior. El responsable de cumplir con esta obligación será la persona que asuma en cada momento las funciones de conductor. Estas tareas se realizarán dentro del horario laboral.

Artículo 13. Complimentación parte de trabajo.

Debido a las nuevas necesidades y criterios que rigen el propio mercado donde se desarrolla la actividad de la empresa, se concreta y acuerda la obligación de que todos, o parte de los trabajadores, según determine la empresa, deban complimentar debida y diariamente el correspondiente parte de trabajo e incidencias, y ello según formato y criterios que determine la propia empresa.

Artículo 14. Baja de accidente de trabajo y enfermedad.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho, siempre que cumplan con los requisitos establecidos en el Artículo 172 de la ley general de seguridad social a:

En caso de accidente de trabajo, a un complemento hasta alcanzar el 100% del salario real del trabajador mientras se encuentre en situación de incapacidad temporal, y hasta un máximo en todo caso de 18 meses.

En caso de enfermedad común, a un complemento hasta alcanzar el 100 % del salario real del trabajador, después de transcurridos los primeros 60 días de incapacidad temporal, hasta alcanzar el alta de incapacidad temporal, y hasta un máximo en todo caso de 18 meses.

En caso de enfermedad común, siempre y cuando haya hospitalización, y mientras dure la situación de internamiento, se tendrá derecho a un complemento hasta alcanzar el 100 % de su salario real, desde el primer día y hasta el 60 día de internamiento hospitalario por incapacidad temporal

Artículo 15. Vestuario.

La empresa vendrá obligada a proporcionar a su personal los uniformes y prendas que a continuación se indican, los cuales serán entregados la primera quincena de junio, con respecto a la ropa de verano, y la primera quincena de octubre para la ropa de invierno:

Camisas: 1 de verano y 2 de invierno cada año

Pantalones: 1 de verano y 2 de invierno cada año

Chaqueta: 1 cada año

Anorak: 1 cada dos años.

Calzado: 1 par en verano y 1 par en invierno cada año

Equipo agua: Se entregará 1 equipo de agua (botas incluidas) y se renovará según necesidad.

En caso de finalización del contrato o jubilación, antes de recibir la liquidación correspondiente, será necesaria la entrega del vestuario laboral.

El trabajador tanto por razones de seguridad e imagen deberá ir provisto con el uniforme de la empresa durante toda la jornada laboral sin que estén permitidas las modificaciones, adiciones y demás alteraciones que impliquen una transformación del mismo.

Una vez finalizada la jornada de trabajo, el trabajador no podrá abandonar las instalaciones portando la ropa laboral con serigrafía de la empresa.

El trabajador deberá entregar toda la ropa con serigrafía de la empresa una vez acabe la vida útil de ésta.

Artículo 16. Derechos sindicales y de representación de los trabajadores.

En esta materia, se estará a lo dispuesto en la Ley orgánica de la libertad sindical, Ley 11/85 de 2 de agosto, Estatuto de los trabajadores, y demás normas de desarrollo.

La empresa reconoce la acumulación de horas sindicales entre los delegados o miembros del Comité de Empresa y, establece el crédito horario en 20 horas/mes por delegado, que podrán ser acumuladas en uno solo de los delegados.

Los trabajadores podrán reunirse en asamblea fuera de las horas de trabajo en los locales de la empresa. Cualquier convocatoria de asamblea será comunicada a la empresa con 48 horas de antelación.

En cuanto a lo referente a la cuota sindical, se estará a lo dispuesto en la Ley orgánica de libertad sindical, (L.O.L.S.).

También, se acuerda expresamente, que la posible acumulación de horas sindicales allí pactada se realizará por trimestres naturales y designándose previamente antes y por escrito, el trabajador que cede total o parcialmente sus horas sindicales y el miembro del Comité, o Delegado de Personal en su caso, que disfrutará las mismas horas cedidas.

Capítulo III Condiciones económicas

Artículo 17. Retribuciones.

Las tablas definitivas del 2018 son las contempladas en el Anexo II.

Al depender la empresa del sector públicos se pacta que los incrementos retributivos para los años 2019, 2020, 2021, 2022 y 2023 se realizaran de conformidad y con lo establecido en la Ley de presupuestos generales del estado para cada ejercicio.

En todo caso, los acuerdos de revisión salarial no podrán superar el incremento anual que establezca la Ley de presupuestos generales del estado.

Artículo 18. Salario base.

El salario base del personal afectado por el presente Convenio, será la cantidad fija que se determina para cada nivel y categoría, en los anexos correspondientes.

Artículo 19. Antigüedad.

El complemento personal de antigüedad queda establecido en tres bienios al 5%, y quinquenios del 10%, los cuales se devengarán siempre a partir del primer día del mes en que se cumplan, calculándose sobre el salario base de la categoría que corresponda.

El complemento personal antigüedad no podrá superar en ningún caso el 55% del salario base, en cuyo caso quedará consolidada dicha cuantía al alcanzar el citado porcentaje.

Los trabajadores que hasta la firma del presente convenio venían percibiendo por el concepto de antigüedad un porcentaje superior al 55% del salario base correspondiente a su categoría, seguirán percibiendo dicho porcentaje gozando de la condición "ad personam" la diferencia entre el 55% y el importe que vinieran percibiendo.

Se establece el período transitorio de un año desde la fecha de entrada en vigor del presente Convenio para los trabajadores que les falte un año para consolidar el porcentaje de antigüedad que les corresponda.

Los trabajadores que a fecha de entrada en vigor del presente convenio vengán percibiendo el plus antigüedad sin que hayan devengado su abono conforme a la regulación contenida en este artículo, no tendrán la obligación de retornar a la empresa las cantidades percibidas hasta el momento.

Artículo 20. Gratificaciones de junio y Navidad.

La Empresa abonará a todo el personal incluido en el presente Convenio dos pagas extraordinarias que se ajustarán a las siguientes normas:

a) Cuantía: Durante la vigencia del presente Convenio su cuantía será la cantidad fijada para cada categoría en el anexo correspondiente, adicionándole el complemento personal de antigüedad que corresponda.

b) Denominación: Las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo, corresponderán a la denominación de paga de junio y Navidad.

c) Período de devengo: Estas pagas se devengarán anualmente desde 1 de julio y desde 1 de enero, respectivamente, y su liquidación se realizará los días 22 de junio y 22 de diciembre, también respectivamente. En caso de alta o cese del trabajador durante el período de devengo se abonarán las partes proporcionales correspondientes a los meses o fracciones de mes trabajados, liquidándose en el momento del cese en la empresa.

Artículo 21. Participación en beneficiós.

Se acuerda su liquidación en hoja de salario, de forma prorrateada, y en doce partes iguales. Se considerará como tal, la cuantía establecida en los correspondientes anexos, a la que deberá adicionarse la parte correspondiente al complemento personal de antigüedad.

Artículo 22. Pago de salarios.

La liquidación mensual de los salarios se efectuará el último día del mes a que correspondan, entendiéndose como último día la fecha en que la empresa realice la remesa bancaria a la plantilla, con independencia de cuando el trabajador lo vea reflejado en su cuenta.

Artículo 23. Horas extraordinarias.

Por necesidades del servicio, los trabajadores afectos al presente convenio podrán realizar horas extraordinarias y urgentes.

Los recargos aplicables a las horas extraordinarias serán del 5% sobre el salario convenio de conformidad con el anexo III.

Las horas extras nocturnas o extras festivas tendrán un incremento del 25% sobre el salario convenio de conformidad con el anexo III.

Para los ejercicios 2019,2020, 2021, 2022 y 2023 se aplicarán los mismos porcentajes de incremento salarial establecidos en la ley de presupuestos generales del estado.

Artículo 24. Retribución días festivos.

Dadas las especiales características de la actividad de la empresa y la necesidad de que parte del personal preste sus servicios en aquellos días que tengan la consideración de festividad laboral o en su descanso semanal, ya sea este fijo o alternativo, tendrán derecho a percibir las siguientes compensaciones, a partir del uno de enero de 2019:

- Por festividad laboral: 125 EUR
- Por festividad Especial (25 diciembre y 1 enero): 150 EUR
- Por los días de descanso semanal fijo o alternativo:

- oPeones: 82 EUR
- oConductores de 2ª : 88 EUR
- oMecánicos:92 EUR
- oConductores de 1ª: 97 EUR
- oEncargados:100 EUR

Las compensaciones contenidas en el párrafo anterior referidas a festividad laboral se percibirán íntegras cuando se realice una jornada laboral de 6 horas, percibiéndose a proporción en caso de jornadas inferiores. Cuando se trate de compensaciones por días de descanso semanal o alternativo se percibirán íntegras cuando la jornada realizada alcance las el 100% de la jornada completa ordinaria percibiéndose a proporción en caso de jornadas inferiores.

El importe económico de la compensación llevará incluido cualquier tipo de plus de puesto de trabajo.

Para el personal de limpieza viaria el descanso compensatorio se abonará con el importe fijado, o bien, se compensará disfrutándose por cada día festivo trabajado 1,60 días laborables de descanso, y por medio festivo un día laborable completo, a elección siempre del trabajador y debiéndose solo poner de acuerdo con la empresa sobre el día o días concretos de descanso.

Para el personal de recogida el descanso compensatorio de retribuirá con el importe fijado, o bien, se compensará disfrutándose por cada día festivo trabajado completo, 1,80 días laborables de descanso, a elección siempre del trabajador y debiéndose solo poner de acuerdo con la empresa sobre el día o días concretos de descanso.

Lo anterior será, asimismo, aplicable al trabajador que por contrato o pacto individual disfrute su descanso semanal en el día laborable y trabaje en festivo, que no coincida con su jornada normal de trabajo, considerándose en este caso como festivo su día de descanso semanal.

Los trabajadores podrán acumular, previo pacto con la empresa, en descansos continuados durante cualquier mes del año los festivos trabajados y acumulados durante un periodo máximo de 12 meses, mediante la fórmula compensatoria establecida en el actual Convenio colectivo.

El disfrute de los días acumulados se pactará con la empresa, realizándose dentro de los indicados 12 meses, y en ningún caso, podrán dos o más trabajadores de la misma categoría coincidir en su disfrute durante los meses de verano (junio, julio, agosto y septiembre), Semana Santa, ni el periodo comprendido entre el 15 de diciembre y el 15 de enero. Para su disfrute y pacto será necesario hacer la correspondiente petición escrita y se tendrá prioridad por orden de presentación de peticiones y, en caso de coincidir estas en el mismo día, se regirá por la mayor antigüedad.

Las condiciones económicas fijadas en el presente artículo entraran en vigor a partir del día 1 de enero de 2019, manteniendo su valor económico hasta el fin de la vigencia del presente convenio.

Artículo 25. Plus convenio.

El personal comprendido en el presente Convenio percibirá una cantidad en concepto de plus convenio, cuya cuantía retribuye el trabajo efectivo y se establece en el anexo correspondiente.

Artículo 26. Plus penoso tóxico.

El personal del grupo II operarios (peones, conductores, aprendices, y encargados) afectado por el presente Convenio, así como el personal asignando a la deixallería (siempre y cuando exista un riesgo debidamente valorado e identificado por PRL), percibirá el 20% del salario base en concepto de penosidad, toxicidad y peligrosidad, según importe que se establece en el anexo correspondiente.

Los trabajadores menores de 18 años no podrán realizar trabajos penosos, tóxicos, ni peligrosos.

Artículo 27. Plus nocturnidad.

Consistirá en el 25% del salario base para el personal que realice su jornada entre las 22 horas y las 6 horas.

Los trabajadores que realicen trabajo nocturno no deberán realizar horas extras.

Artículo 28. Plus postfestivos para el personal de recogida de residuos.

Habida cuenta de que la realidad productiva hace innecesario el abono de este plus, con efectos desde la entrada en vigor de este Convenio quedará suprimido. No obstante, los trabajadores que vinieran percibiendo de manera habitual este plus lo seguirán percibiendo gozando de la condición "ad personam".

El plus que percibirán los trabajadores como complemento "ad personam" derivado del antiguo plus postfestivos será de 95,38 EUR mensuales. ($104,05 \text{ EUR} \times 11/12 = 95,38 \text{ EUR}$). Este plus no será objeto de la revalorización anual.

Artículo 29. Plus maquinista para el personal de limpieza viaria.

En concepto de plus de puesto de trabajo y, exclusivamente, mientras se desempeña el mismo, se crea un nuevo concepto salarial retributivo que compensara la mayor especialización y estaticidad que se requiere para los conductores, que conducen máquinas barredoras.

La cantidad a percibir por cada mes de trabajo se determina en el anexo correspondiente y se percibirá por día efectivamente trabajado.

El plus maquinista se percibirá durante las mensualidades que corresponda y en ningún caso se integrará en la retribución correspondiente a vacaciones.

El importe de dicho plus se verá incrementado anualmente con el mismo % que se establezca en la Ley general de presupuestos del estado.

Artículo 30. Plus carga lateral para el personal de recogida de residuos.

En concepto de plus de puesto de trabajo y, exclusivamente, mientras se desempeñe el mismo, se crea un nuevo concepto retributivo que compensará la mayor especialización y preparación que se requiere para los conductores de primera, que conduzcan los vehículos de carga lateral.

La cantidad a percibir se determina en el anexo correspondiente y se percibirá por día efectivamente trabajado.

El plus carga lateral se percibirá durante las mensualidades que corresponda y en ningún caso se integrará en la retribución correspondiente a vacaciones.

El importe de dicho plus se verá incrementado anualmente con el mismo % que se establezca en la Ley general de presupuestos del estado.

Artículo 31. Absentismo laboral.

Ambas partes coinciden que el absentismo laboral es un fenómeno que incide negativamente en la organización del trabajo y, por consiguiente, en la rentabilidad de la empresa. Un elevado índice de absentismo implica también un paulatino deterioro en un proyecto común de establecer un marco ejemplar de relaciones laborales en el seno de la empresa. Ambas partes coinciden también que son varios los elementos que juegan un factor determinante a la hora de analizar el absentismo y expresan la voluntad de intervenir en positivo sobre los mismo, con la finalidad de:

*Mejorar las condiciones de trabajo.

*Planificar la prevención de riesgos.

*La atención de la salud de los trabajadores.

*La preocupación colectiva en la participación de los trabajadores en la organización del trabajo, etc.

*La preocupación por la desmotivación personal.

Por ello, es voluntad de las partes, que la expresan en distintos apartados de este Convenio, prestar especial atención a los distintos aspectos que posibiliten reducir el absentismo a unos niveles acordes a los de la C.E.E.

No obstante, y en base a lo anteriormente dicho y en aras de incentivar el conjunto de la plantilla, se acuerda crear la siguiente prima de absentismo.

Prima de absentismo

a) Esta prima de absentismo será abonada a todos los trabajadores de la plantilla, afectos tanto a limpieza viaria como a recogida de residuos, siempre y cuando las ausencias al puesto no excedan de 6 días al año.

b) Se consideran horas de absentismo a efectos de esta prima, todas las ausencias del puesto de trabajo en horario normal estén o no justificadas, a excepción de los permisos, licencias, horas legales empleadas por los delegados de personal o miembros de Comité de Empresa, votaciones en las elecciones sindicales, municipales, autonómicas o estatales y revisiones de salud periódicas en la mutua, así como las bajas de accidente laboral y bajas por contingencias comunes que requieran hospitalización superior a 3 días.

c) La cuantía de esta prima se consigna en el anexo correspondiente de las tablas salariales y tendrá los mismos incrementos pactados para aquellos.

d) Aquel personal que entre a formar parte de la plantilla durante, o a lo largo del año, también optará a dicha prima, si bien su cuantía y el cómputo de faltas serán proporcionales al tiempo de permanencia en la empresa.

e) El pago de esta prima se efectuará por año vencido, abonándose en hoja de salarios en el mes de febrero.

Artículo 32. Plus de guardia, plus de alerta.

A partir de uno de enero de 2019 se compensará en concepto de Plus de guardia, a aquellos trabajadores que, por circunstancias técnicas, organizativas y/o productivas, deban estar en régimen de localización telefónica las 24h del día, con un concepto retributivo cuyo importe asciende a 32 EUR semanales.

También a partir del uno de enero de 2019 se compensará en concepto de plus de alerta a aquellos trabajadores que tras la puesta en marcha de un aviso de alerta/emergencias por parte de los servicios públicos, deban estar en régimen de localización mientras dure la alerta, debiendo estar comprometidos a acudir a su puesto de trabajo si se le requiere, en un tiempo no superior a 60 minutos desde su aviso. El importe de dicho plus es de 50 EUR semanales.

En ambos casos, si el trabajador tras ser avisado acude a su puesto, registrará las horas efectivas de trabajo, las cuales podrá cobrarlas como horas extraordinarias o bien permutarlas por horas de descanso.

El equipo de retén mínimo estará formado por 2 operarios (peones y/o conductores), pudiendo ampliar dicho equipo según necesidades.

La configuración de los equipos de guardia se hará mediante una lista de voluntarios. La bolsa se renovará cada 6 meses adecuándola a las solicitudes de bajas e incorporaciones habidas durante dicho período. La inclusión en la bolsa de servicios de guardia implicará la obligación de realizar los servicios que se planifiquen en cada momento, garantizándose que en los días de alerta/emergencias se cubra un servicio mínimo establecido por la dirección de la empresa en función del grado de la alerta. El trabajador podrá solicitar la baja en la bolsa en cualquier momento siempre y cuando conceda un preaviso de 15 días antes de finalizar el semestre y con efectos a partir del siguiente.

Si durante la semana que está de guardia, se realizaran varios intentos de localización al trabajador de guardia y no se consiguiera contactar con él, se perdería el derecho a la retribución del mencionado plus.

Artículo 33. Tablas salariales.

Las retribuciones del personal comprendido dentro del presente Convenio están reflejadas en los anexos correspondientes, y forman parte inseparable del mismo.

Todos los conceptos salariales reseñados anteriormente tienen consideración de mensuales, por lo que se devengarán independientemente de la duración natural del mes. En el supuesto de tener que aplicarse proporciones se adaptarán al mes que corresponda.

Asimismo, y en consecuencia con lo anterior, se acuerda, la aplicación de la Circular nº 03-003, de fecha 22-01-90, de la tesorería general de la seguridad social, en virtud de la cual los trabajadores con retribución fija mensual puedan cotizar por su retribución como trabajadores mensuales, con independencia de su tarifa o grupo de cotización.

Capítulo IV Mejoras sociales

Artículo 34. Licencias.

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

*Por matrimonio del trabajador: 15 días naturales.

*Tres días naturales por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días naturales. En el supuesto de que el día del hecho causante del presente permiso sea inhábil, comenzará a computar dicho periodo el primer día hábil siguiente.

*Por traslado de domicilio habitual: 1 día

* Licencia por examen oficial: el día completo de examen, con un máximo de 10 días al año. Superado estos diez días, se otorgará el permiso necesario para concurrir a exámenes oficiales de conformidad con lo establecido en el artículo 23.1 del ET.”

*24 horas anuales para asistir a una consulta médica del Servei Català de la Salut o mutua privada, previa prescripción del medico de cabecera si el horario de consulta coincide con el trabajo y previo aviso razonable a la empresa. Estas 24 horas podrán ser utilizadas también para acompañar a una consulta médica del Servei Català de la Salut, a los hijos menores de 18 años.

*Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

* Durante el 2018 los trabajadores con una antigüedad superior a dos años tendrán derecho a un día de asuntos propios que podrán disfrutarlo como máximo hasta antes de Semana Santa 2019.

* A partir del 01-01-2019 los trabajadores exclusivamente con una antigüedad superior a dos años tendrán derecho a tres días de asuntos propios.

El disfrute de dichos días quedará limitado con carácter general a las necesidades del servicio y deberá ser solicitado como mínimo con una antelación de siete días hábiles. En todo caso no se podrá disfrutar días de asuntos propios durante el mes de julio, el 24 de diciembre, el 31 de diciembre y Semana Santa. Por norma general, no podrán disfrutar de dicho permiso simultáneamente más de dos personas de la misma categoría. A su vez, un trabajador podrá disfrutar como máximo 2 puentes al año. El orden de prelación para el disfrute de los días de asuntos propios vendrá establecido por un sistema de turnicidad, por el cual en caso de conflicto de fechas prevalecerá el trabajador que en el año anterior no hubiera disfrutado de dicha festividad. Si aun así hubiera conflicto, se determinará mediante sorteo

Artículo 35. Excedencias voluntarias.

El trabajador con una antigüedad a la empresa de un año tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia, previo preaviso de un mes a la empresa, por un término no inferior a tres meses ni superior a cinco años.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador ha de cubrir un nuevo periodo de cuatro años de prestación efectiva de servicios

Artículo 36. Seguro de accidentes.

La empresa viene obligada a contratar para los trabajadores un seguro de accidentes para el caso de fallecimiento, así como, un seguro de incapacidad permanente absoluta y/o total ateniéndose respecto a este último a la normativa vigente de seguridad social. En ambos supuestos, las causas que los motiven han de ser consecuencia de accidente laboral y sus cuantías serán las siguientes:

Por fallecimiento del trabajador: 10.217,20 EUR

Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo: 12.621,25 EUR

Incapacidad permanente total para su profesión habitual: 9.616,19 EUR

Dichas cantidades las cobrarán los beneficiarios de las víctimas o los accidentados, según las normas de la seguridad social.

La empresa dispondrá de un plazo de dos meses a partir de la firma del Convenio, para adecuar las pólizas contratadas a las coberturas que menciona este artículo.

Artículo 37. Fondo familiar o ayuda escolar.

A partir del uno de enero de 2019, la Empresa abonará en concepto de ayuda escolar a todos los trabajadores afectados por este Convenio y que cuenten con antigüedad mínima de un año la cantidad anual de 100 EUR por hijo, con edades comprendidas entre los 2 y 18 años; esta ayuda se devengará cuando los hijos cumplan con la edad en el año en curso que corresponda, siendo indiferente que a la fecha de pago la hayan alcanzado o no. Así mismo, tendrá el incremento porcentual que se pacte para cada año.

Dicho pago se realizará en la nómina del mes de agosto.

En el supuesto de trabajadores con hijos discapacitados calificados en grado igual o superior al 65%, la empresa abonará como concepto extrasalarial una ayuda familiar para recuperación y educación del hijo, fijándose su importe en la cantidad de 30 EUR/mes, debiendo el trabajador para percibirla acreditar debidamente dichas circunstancias.

Artículo 38. Fondo social.

1. A partir del 01-01-2019, la empresa dotará anualmente de un fondo social de 4.500 EUR anuales, para ayudar a paliar determinadas circunstancias a los trabajadores, ante las siguientes situaciones:

- a) Trabajadores afectados por enfermedad grave o cáncer.
- b) Trabajadores con familiares de primer grado afectados por enfermedad grave o cáncer, siempre que haya convivencia con el trabajador.

A efectos de la presente ayuda, se entenderá enfermedad grave las determinadas y con los requisitos establecidos en el RD 1148/2011 de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la seguridad social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

- c) Trabajadores que tengan a su cargo familiares de primer grado discapacitados.

d) Por nacimiento de hijo o adopción se obsequia canastilla al recién nacido.

e) Por muerte del trabajador/a se establece una ayuda económica de una mensualidad. Que se abonará junto con la liquidación en la cuenta habitual del trabajador donde venía percibiendo su nómina.

2. A efectos de establecer los criterios de obtención de las ayudas, las cuantías en los supuestos a) b) y c) y las formalidades a seguir se creará una comisión de administración del fondo social formada por tres miembros de los cuales al menos uno será nombrado por la dirección empresarial.

Una vez reunida la comisión del fondo social, acordará la regulación específica para la obtención de las mencionadas ayudas, que deberá ser aprobado por unanimidad de la primera comisión creada.

El resto de las decisiones se tomarán por mayoría a simple. En todo caso, será necesario levantar actas de las sesiones realizadas, que como mínimo deberá reunirse una vez al año.

3. La comisión con carácter previo a cualquier petición de ayuda del fondo, examinará si existe dotación suficiente, rechazando de plano la misma si no hubiera dotación suficiente.

En el supuesto de que quedara parcial o totalmente la dotación anual, se acumulará al fondo social para años posteriores.

4. El trabajador deberá reflejar con exactitud y veracidad los datos y extremos que se le requieran por la comisión para la obtención de la ayuda aprobada. En caso de actuación fraudulenta para la obtención de dicha ayuda será considerado falta muy grave y deberá reintegrar las cantidades indebidamente percibidas más los intereses legales correspondientes.

5. Empresa y trabajadores se comprometen a garantizar y facilitar el funcionamiento autónomo de la comisión.

Artículo 39. Retirada del permiso de conducir, todas clases.

En el supuesto de que a algún trabajador se le retire el permiso de conducir haciendo su servicio, la empresa lo acoplará en otro puesto de trabajo, conservándole todos sus derechos y haberes, excepto cuando la retirada se realice por alcoholemia o drogadicción.

Artículo 40. Revisión médica.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a una revisión médica anual en función de los riesgos inherentes al trabajo, que tendrá carácter necesariamente obligatorio para todos los trabajadores que realicen tareas con vehículos o equipos (camiones, furgonetas, vehículos ligeros, u otros equipos como limpieza de grafitis, hidro limpiezas, etc.), en cumplimiento del artículo 22 de la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales, ya que en estos casos es imprescindible 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.

Con carácter general dicha revisión deberá realizarse en horario de trabajo. Excepcionalmente cuando por razones técnicas y/o organizativas no se puede realizar la revisión en horario laboral, se compensará dicho tiempo con tiempo equivalente de descanso dentro de los cuatro meses siguientes.

Artículo 41. Política de integración discapacitado.

Con el objetivo de fomentar el empleo y la integración de personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33%, la empresa se compromete a garantizar una cuota de reserva de un 3% global de los puestos de trabajo ofertados en régimen indefinido o

contratación temporal para su ocupación por personas con condición legal de disminución y formen parte de las bolsas de trabajo temporal.

Artículo 42. Plan de formación.

1. Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años de conformidad con lo establecido en el Artículo 23.3 del Estatuto de trabajadores.

En atención a dicha normativa se establece, para aquellos conductores con más de un año de antigüedad que necesiten un certificado de aptitud profesional (en adelante CAP) para el ejercicio de sus funciones laborales, un permiso retribuido a cargo de lo establecido en el artículo 23.3 del Estatuto de los trabajadores. Si por razones técnicas u organizativas la obtención de la renovación del CAP debiese realizarse fuera de la jornada laboral, se compensaría al trabajador con tiempo equivalente de descanso. Las tasas de renovación en estos casos irán a cargo de la empresa.

En el supuesto de existencia de mutuo acuerdo entre la representación empresarial y la representación social, por necesidades organizativas, técnicas o de producción y con la finalidad de incentivar la promoción de los trabajadores, se podrá ampliar el derecho del párrafo anterior a los trabajadores que tengan la categoría de peones y tengan una antigüedad de más de un año.

2. A los trabajadores con más de un año de antigüedad adscritos al taller, se incentivará la realización de cursos de formación en mecánica y mantenimiento, así como los cursos de carretilleros que irán a cargo del crédito horario establecido en el Artículo 23.3 del Estatuto de los trabajadores.

Capítulo V Otras disposiciones

Artículo 43. Contratación y procesos selectivos.

a) Para nuevas contrataciones se establece un período de prueba de 3 meses para técnicos y 1 mes para los demás trabajadores.

b) En atención a las especiales características de los servicios que se desarrollan que conllevan frecuentes e irregulares períodos en los que se acumulan tareas o peticiones de nuevos servicios o ampliación de los existentes, como por ejemplo período de vacaciones, etc., la empresa podrá concertar contratos eventuales, al amparo de lo establecido en este Convenio y en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los trabajadores, que tendrán la duración máxima de doce meses en un periodo de 18 meses, de conformidad con el artículo detallado y especificándose siempre por escrito la causa de la contratación.

c) Asimismo, la empresa podrá concertar contratos de los previstos en el apartado a) del artículo 15. 1º del Estatuto de los trabajadores, es decir, de obra o servicio determinado, para trabajos con sustantividad y autonomía propia, como son servicios a prestar en lugar o zona determinada.

d) Conforme a la disposición adicional primera de la Ley 12/2001, de 9 de Julio, las partes acuerdan que la empresa puede realizar la contratación indefinida como fomento del empleo allí prevista, rigiéndose dichos contratos por las normas que establece dicha disposición.

e) Toda nueva contratación debe provenir de un proceso selectivo basado en los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad.

Artículo 44. Jubilación parcial.

Al amparo de lo establecido en el artículo 8 y la disposición final quinta del Real decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, por acuerdo entre empresa y trabajador, en los términos que en cada caso puedan pactarse, se podrá acceder a la jubilación parcial aplicando la regulación normativa vigente antes de la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de seguridad social, con arreglo a lo previsto en el plan de jubilación parcial, firmado por los representantes de la empresa y de los trabajadores el día 25 de marzo de 2013 y registrado en el Instituto Nacional de la Seguridad Social el día 15 de abril de 2013.

Para el resto del personal laboral comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo (aquellos trabajadores que no se adhirieron al pacto arriba mencionado), podrán acogerse a la normativa sobre jubilación parcial, teniendo que ser aceptada por la empresa, siempre que se verifiquen los requisitos legales establecidos.

Capítulo VI Clasificación profesional

Artículo 45. Grupos profesionales.

1.- El personal comprendido en el ámbito personal del presente Convenio, se clasificará en uno de los siguientes grupos:

Grupo I. Mandos

Nivel I: Encargado/a

Nivel II:

-Subencargado
-jefe/a de Taller

Grupo II. Operarios

Nivel I: Conductor 1ª
Nivel II: Conductor 2ª
Nivel III: Mecánico
Nivel IV: Peón
Nivel V: Aprendiz

Grupo III. Personal de administración

Nivel I: Oficial Administrativo/a
Nivel II: Auxiliar Administrativo/a

2.-Definiciones de niveles profesionales

a) Definiciones:

Grupo I:

Encargado/a: Con los conocimientos necesarios y en dependencia del departamento de servicios, manda sobre uno o más subencargados. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios. Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo.

Subencargado: A las órdenes del encargado/a general, cumple las órdenes que de él recibe y a su vez distribuye el trabajo entre sus subordinados, y responde de la correcta ejecución de los

trabajos y de la disciplina. Sustituye al encargado/a en sus ausencias, originadas por cualquier causa.

Jefe/a taller: Con mando directo sobre el personal de taller y en dependencia del departamento técnico, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad de sus subordinados/as. Le corresponde la organización del trabajo, el cuidado de las herramientas, combustibles, lubricantes y otros elementos de taller. Distribuye las tareas y personal dentro de su departamento, dirige la reparación material, con la consiguiente responsabilidad sobre su realización, e indica a los operarios/as la forma de realizar los trabajos, el tiempo a invertir y las herramientas que debe utilizar, así como la gestión administrativa correspondiente.

Grupo II:

Conductor 1ª: Es el trabajador que, en posesión del carnet de conducir, tipo C o superior, conduce habitualmente los vehículos de la empresa y tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no exijan elementos de taller, cuidando de que el vehículo asignado salga del parque en las debidas condiciones, estando a su cargo el cuidado y dirección del propio vehículo y de todos los instrumentos acoplados al mismo, así como del personal del equipo correspondiente, y debiendo confeccionar los oportunos partes diarios de trabajo con las incidencias que se produzcan en relación al trabajo, vehículo o equipo.

Conductor 2ª: Es el trabajador, que con el permiso de conducir que corresponda, generalmente C-1 o inferior a C, conduce de forma habitual y permanente vehículos ligeros de la empresa, como furgonetas, barredoras, vespacares o motocarros, cuidando que el vehículo asignado salga del parque en debidas condiciones y debiendo responsabilizarse, si procede, del equipo de personas que puede llevar el mismo vehículo para realizar debidamente el trabajo.

Mecánico: Es el trabajador que con la preparación y titulación necesarias desempeña el trabajo de reparación, mantenimiento y cuidado general de todos los vehículos, máquinas y herramientas de la empresa, debiendo ejercitar toda clase de trabajos que sean necesarios para ello y estando a su cargo el correcto funcionamiento de los elementos mecánicos citados y de taller o garaje, donde más habitualmente presara sus servicios.

Peón: Es el trabajador dedicado a las funciones concretas y determinadas de recogida de desperdicios y limpieza, tanto de contenedores como de la vía pública, donde se requiere sobre todo realizar trabajo manual y físico, pudiendo trabajar de forma individual, o en el vehículo asignado complementando el equipo, junto al conductor y/o especialista, auxiliando a estos en el trabajo encomendado.

Aprendiz: Es el trabajador con contrato especial de formación de conformidad con la legislación vigente en cada momento tiene por objeto la adquisición de formación teórica y práctica necesaria para el desempeño de un oficio o puesto de trabajo cualificado. La retribución que percibirá por su trabajo es la determinada en el anexo correspondiente que corresponde al primer, segundo (y tercer año de formación si la legislación aplicable ampliase la duración máxima actual) y ello referido a jornada de 38,5 horas semanales, (el tiempo de trabajo efectivo y el tiempo dedicado a las actividades formativas, será el establecido por la legislación aplicable).

Grupo III:

Oficial Administrativo/a: Personal que actúa a las órdenes de la dirección, y tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados/as a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

Auxiliar Administrativo/a: Es aquel trabajador que siguiendo las órdenes del oficial, si los hubiera, realiza funciones de apoyo, tales como recepción, atención telefónica, archivo y gestión de expedientes, o cualesquiera otras que se encomienden de carácter administrativo.

3.-Sin perjuicio de lo previsto en el punto anterior, y al amparo de lo previsto en el artículo 22.5 del RDL 2/2015, de 23 de octubre, expresamente se conviene que con independencia de los cometidos y funciones asignados, y con objeto de hacer efectiva la plena ocupación y el pleno empleo de los trabajadores, se conviene la asignación a éstos de cuantas tareas, funciones y cometidos demande la inmediata organización práctica del trabajo y efectivamente se encomienden, quedando los trabajadores obligados a realizarlas, en cualesquiera de las dependencias e instalaciones de la empresa, con las limitaciones establecidas respecto a la movilidad funcional establecidas en el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores.

4.- Proceso de adaptación al nuevo sistema de clasificación profesional

Con el fin de realizar la correspondiente transición a este nuevo sistema de clasificación profesional, se establecen las siguientes normas de adaptación:

1º-Las antiguas categorías profesionales se entenderán a partir de la firma del presente Convenio colectivo como "funciones", "tareas", o "puestos de trabajo, especialmente a los efectos de inclusión en grupo profesional.

Las funciones descritas dentro de cada grupo profesional se corresponden con el nombre de las antiguas categorías profesionales, estableciéndose por lo tanto una equivalencia entre la denominación de la antigua categoría profesional con la denominación de las funciones que ahora engloban cada grupo profesional.

2º-Los trabajadores continuarán percibiendo el salario que fijen las tablas salariales y resto de complementos conforme a la función que corresponda con la antigua categoría profesional que tuvieran reconocida antes del cambio del sistema de clasificación.

Se les asignará el grupo profesional en el que se encuentra incluida la función equivalente a su antigua categoría profesional.

3º-Los trabajadores percibirán, en todo caso, el salario correspondiente a la función equivalente a la antigua categoría profesional que tuvieran reconocida, aún en el caso de realizar funciones que supongan una retribución salarial inferior a la que ya tengan reconocida.

Artículo 46. Promoción y ascensos.

La empresa, previa comunicación e información al comité de empresa, establecerá un sistema de promoción y ascensos, que entre otras pueda tener en cuenta las siguientes circunstancias:

- Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan al efecto.
- Titulación.
- Conocimientos del puesto de trabajo.
- Historial Profesional
- Antigüedad.

El ascenso no será definitivo hasta transcurrido un período de prueba, que será de seis meses para el personal titulado y de dos meses para el resto del personal. Durante este período, el personal ascendido o promocionado, percibirá el salario correspondiente a tal promoción o ascenso.

En caso de no superar satisfactoriamente el período de prueba, el personal volverá a desempeñar los trabajos propios de su anterior ocupación y nivel anterior, percibiendo el salario asignado a la misma.

Artículo 47. Subrogación del servicio y mantenimiento del empleo.

Para todo el personal adscrito a los diferentes servicios con el Ayuntamiento del Castelldefels

A efectos del mantenimiento del empleo y como quiera que los servicios o trabajos contratados con el Ayuntamiento de Castelldefels, continuarán existiendo al no preverse su terminación, para el caso de cambio de titular de la contrata, las partes acuerdan con independencia de su contrato de trabajo, que los trabajadores deberán ser en todo caso subrogados y continuarán en el servicio, con mantenimiento de sus derechos consolidados, conforme dispone el artículo 49 y siguientes del convenio colectivo general del sector, o en su caso, norma que lo sustituya.

Asimismo, con motivo de futuras reestructuraciones y reorganizaciones del servicio, las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a negociar las divergencias que surjan en su aplicación y, ya desde ahora, asumen los siguientes compromisos:

a. La empresa se compromete a mantener los niveles actuales de empleo, siempre que así lo permita el contrato, y a promover el pase de los trabajadores afectados a los demás servicios concertados con el Ayuntamiento de Castelldefels, así como, nuevos servicios que se creen con la nueva adjudicación o modificación del servicio.

A efectos de ese pase o cambio en el servicio, salvo petición expresa de los posibles afectados, se respetará lo establecido en el artículo 40 del presente Convenio.

b. En la reorganización del servicio, el/los trabajador/es afectado/s firmarán documento de cambio de servicio y puesto de trabajo y, si corresponde, modificación de categoría, horario y demás condiciones de trabajo. El referido documento a firmar se consensuará previamente con la representación de los trabajadores.

No obstante, lo anterior, la empresa deberá respetar siempre las condiciones económicas, que en cómputo anual y global, tenga acreditadas cada trabajador afectado al momento del cambio, abonando las diferencias que resulten como complemento ad persona siendo dicha cantidad o diferencia compensable y absorbible con incrementos futuros.

Disposición adicional primera. Igualdad de oportunidades y no discriminación. Plan de igualdad.

Serveis Ambientals de Castelldefels, SA declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de la misma, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Para llevar a la práctica estos principios enunciados se asume la obligación de elaborar un plan de igualdad de conformidad con lo establecido en la Ley orgànica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Así mismo, a efectos aclaratorios, expresar que en el presente texto se ha utilizado de forma preeminente el masculino como genérico para referirse a trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existente, y al solo efecto de no realizar una escritura demasiado extensa.

ANEXO I: HORARIO

Para los operarios (peones, conductores, aprendices y encargados) de turno de mañana, la hora de inicio de la jornada laboral desde el 1 de octubre hasta el 31 de mayo será, con carácter general, entre las 6.00 y las 8.00 en función del servicio y salvo necesidad de modificarlo en cumplimiento de órdenes o instrucciones emanadas del Ayuntamiento de Castelldefels.

El horario estival durante el periodo 1 de junio hasta el 30 de septiembre la hora de inicio de la jornada laboral será con carácter general a las 6 horas, quedando el mismo supeditado a la existencia de quejas vecinales al ayuntamiento, derivadas del horario expuesto.

Para el personal adscrito al servicio administrativo se establece un margen de flexibilidad de 30 minutos en la entrada y salida pudiendo ser la hora de entrada entre las 8.00 y las 9.00h. El trabajador debe adscribirse a un horario que libremente elija entre la flexibilidad anteriormente establecida, si bien, por causas organizativas empresariales, no podrá variar diariamente dicho horario salvo exceptuando causas justificadas.”

(continua pàgina siguiente)

ANEXO II
 TABLA SALARIAL DESDE EL 1 DE ENERO DE 2018 AL 30 DE JUNIO DE 2018

	Salario Base	Plus Convenio	Plus Tóxico Penoso	Paga Verano	Paga Navidad	Paga Beneficios	Total anual
Grupo I. Mandos							
Nivel I	979,22	824,27	195,85	1999,34	1999,34	979,22	28970
Nivel II	967,46	589,79	193,49	1750,72	1750,72	967,46	25477,58
Grupo II. Operarios							
Nivel I	979,22	686,49	195,85	1861,56	1861,56	979,22	27041,11
Nivel II	920,34	520,3	184,07	1624,71	1624,71	920,34	23666,23
Nivel III	967,46	511,65	193,49	1672,6	1672,6	967,46	24383,78
Nivel IV	920,34	443,08	184,07	1547,49	1547,49	920,34	22585,18
Nivel V. 1er año	743,75	0	0	743,75	743,75	743,75	11156,34
Nivel V. 2º año	867,68	0	0	867,68	867,68	867,68	13015,3
Nivel V. 3er año	967,46	0	0	967,46	967,46	967,46	14511,79
Grupo III. Personal Administrativo							
Nivel I	967,46	488,83	0	1456,28	1456,28	967,46	21355,4
Nivel II	967,46	390,43	0	1357,89	1357,89	967,46	19977,86

Todos los niveles

Art.24 Día festivo trabajado 110,00

Art.24 Día de descanso semanal trabajado 80,00

Art.29 Plus maquinista* 1,41

Art.30 Plus carga lateral* 7,07

Art.31 Prima absentismo 460,18

Art.37 Fondo escolar o familiar 92,95

TABLA SALARIAL DESDE EL 1 DE JULIO DE 2018

	Salario Base	Plus Convenio	Plus Tóxico Penoso	Paga Verano	Paga Navidad	Paga Beneficios	Total anual
Grupo I. Mandos							
Nivel I	981,63	826,3	196,34	2004,26	2004,26	981,63	29041,35
Nivel II	969,84	591,24	193,97	1755,03	1755,03	969,84	25540,33
Grupo II. Operarios							
Nivel I	981,63	688,18	196,34	1866,15	1866,15	981,63	27107,72
Nivel II	922,61	521,58	184,52	1628,71	1628,71	922,61	23724,52
Nivel III	969,84	512,91	193,97	1676,72	1676,72	969,84	24443,84
Nivel IV	922,61	444,17	184,52	1551,3	1551,3	922,61	22640,81
Nivel V. 1er año	745,58	0	0	745,58	745,58	745,58	11183,82
Nivel V. 2º año	869,82	0	0	869,82	869,82	869,82	13047,36
Nivel V. 3er año	969,84	0	0	969,84	969,84	969,84	14547,53
Grupo III. Personal Administrativo							
Nivel I	969,84	490,04	0	1459,87	1459,87	969,84	21408
Nivel II	969,84	391,39	0	1361,23	1361,23	969,84	20027,07

Todos los niveles

Art.24 Día festivo trabajado 110

Art.24 Día de descanso semanal trabajado 80

Art.29 Plus maquinista* 1,41

Art.30 Plus carga lateral* 7,09

Art.31 Prima absentismo 461,31

Art.37 Ayuda escolar y familiar 93,1

ANEXO III

A PARTIR DE 1 DE ENERO DE 2019

	Hora extra Ordinaria	Hora extra Festiva/ Nocturna
Peón	14,00	18,00
Cond 2ª	14,67	18,86
Cond 1ª	16,76	21,55
Mecánico	15,11	19,43
Encargado	17,96	23,09

ANEXO IV

Todos los niveles

Art.29 Plus maquinista*	2 EUR día
Art.30 Plus carga lateral*	9 EUR día
Art.31 Prima de absentismo	462 EUR anuales
Art.32 Plus guardia	32 EUR semanales
Art.32 Plus alerta	50 EUR semanales
Art.37 Fondo escolar y familiar	100 EUR anuales por hijo/a menor 18 años

*Las cantidades indicadas en estos conceptos son por día efectivamente trabajado

* Los importes indicados en el presente anexo IV tendrán anualmente el incremento porcentual que se establezca en la LGPE para cada año.

Barcelona, 22 d'octubre de 2019

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès