

Dilluns, 8 d'agost de 2011

**ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA****Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials**

*RESOLUCIÓ de 22 de juny de 2011, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Coptalia, SAU (servei de neteja viària i de platges de Malgrat de Mar) per als anys 2009-2012 (codi de conveni núm. 0816711)*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Coptalia, SAU (servei de neteja viària i de platges de Malgrat de Mar), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 2 de març de 2011, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, 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 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de reestructuració parcial del Departament de Treball; el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Coptalia, SAU (servei de neteja viària i de platges de Malgrat de Mar) per als anys 2009-2012 (codi de conveni núm. 0816711) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província (BOP) de Barcelona*.

**CASTELLANO**

Transcripción literal del texto firmado por las partes

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA COPTALIA, SAU (SERVICIO DE LIMPIEZA VIARIA I DE PLAYAS DE MALGRAT DE MAR) PARA LOS AÑOS 2009-2012**

**Capítulo I**  
**Ámbito****Artículo 1**  
**Ámbito de aplicación**

El ámbito de aplicación del presente convenio afectará a todos los trabajadores que presten sus servicios en el centro de trabajo del municipio de Malgrat de Mar, en el servicio de limpieza viaria y limpieza de playas, incluso los de nueva contratación, estarán adscritos a una de las categorías profesionales previstas en convenio, percibiendo su salario y disfrutando de los mismos derechos y deberes que el resto de personal de la misma categoría.

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

II.  
En lo no previsto en el presente Convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el Convenio general del sector y a las demás normas legales.

**Capítulo II**  
**Vigencia****Artículo 2**  
**Vigencia**

El presente Convenio tendrá una duración de 4 años, desde el día 1 de enero de 2009 al 31 de diciembre de 2012.

Dilluns, 8 d'agost de 2011

## Artículo 3

### Denuncia y revisión

El presente Convenio quedará denunciado automáticamente dos meses antes de su vencimiento, a partir de cuya fecha, las partes podrán notificar una a la otra las correspondientes propuestas de negociación, manteniéndose vigente todo su contenido en tanto no sea sustituido por otro Convenio colectivo.

## Capítulo III

### Condiciones económicas

## Artículo 4

### Condiciones económicas

El incremento salarial para los años 2009, 2010, 2011 y 2012, es el que a continuación se detalla:

- Año 2009 IPC final de Cataluña.
- Año 2010 IPC final de Cataluña.
- Año 2011 IPC final de Cataluña más 0,25 puntos.
- Año 2012 IPC final de Cataluña más 0,5 puntos.

Todos los demás conceptos económicos del presente convenio que no figuren en tablas salariales y no tengan un incremento lineal, tendrán un incremento para cada uno de los 4 años de vigencia consistente en el IPC final de Cataluña de cada año.

#### 4.1 Revisión salarial:

A 31 de diciembre de 2011 y disponiendo del IPC final de Cataluña de ese mismo año, se procederá a la actualización de las tablas salariales finales para ese año que serán las provisionales para el siguiente, respetando los incrementos pactados en el presente convenio, con carácter retroactivo a 1 de enero de 2009. También serán revisados los demás conceptos económicos establecidos en el presente convenio.

Esta misma revisión salarial será de igual aplicación para los demás años de vigencia del presente Convenio.

Los atrasos generados por la actualización de las tablas salariales, se abonarán en la siguiente nómina a la firma de la revisión salarial, aplicando esta revisión salarial sobre la diferencia entre el IPC final de Cataluña y el 0,5% de "a cuenta convenio" ya pagado durante el año.

#### 4.2 Cláusula de descuelgue:

El régimen salarial del presente Convenio obliga a empresa y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa podrá suspender la aplicación de los incrementos previstos en el presente Convenio, siempre que se de la circunstancia de que el servicio de limpieza viaria y limpieza de playas del municipio de Malgrat de Mar, acredite pérdidas referidas a los últimos 12 meses previos a la fecha de comunicación de la solicitud de inaplicación a los representantes de los trabajadores.

La aplicación quedará suspendida en el momento en que la empresa comunique por escrito a los representantes de los trabajadores, la solicitud de inaplicación del incremento salarial, que incluirá en su caso la propuesta de recuperación. Junto con la comunicación escrita de la suspensión de la aplicación del régimen salarial, la empresa aportará a los representantes de los trabajadores, la documentación que acredite, la existencia del supuesto invocado para la suspensión. En el plazo de 7 días hábiles contados desde el siguiente al de la comunicación escrita de la suspensión del régimen salarial los representantes de los trabajadores deberán manifestar su negativa o la aceptación de las causas aludidas.

## Artículo 5

### Estructura salarial

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

Dilluns, 8 d'agost de 2011

---

### 5.1 Antigüedad:

El complemento personal de antigüedad se establece según tablas anexas, a partir de la fecha de ingreso en la empresa.

#### Artículo 6 Plus nocturno

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

#### Artículo 7 Horas extras

El precio de la hora extra en día festivo o laborable queda establecida, según tablas anexas.

#### Artículo 8 Pagas extras

Se establecen 2 pagas extraordinarias denominadas de verano y Navidad, cuya cuantía se establece en la retribución total de las tablas salariales más la antigüedad.

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

- Paga de verano: 30 de junio.
- Paga de Navidad: 20 de diciembre.

Las pagas extras devengarán:

- Paga de verano: del 1 de julio al 30 de junio.
- Paga de Navidad: del 1 de enero al 31 de diciembre.

A partir de 2011 se crea una tercera paga llamada de Beneficios la cual se abonará con la nómina de marzo. Su devengo será del 1 de enero al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior al mes de marzo en que se abone.

El importe de dicha paga será el siguiente:

- Año 2011: 150 EUR brutos.
- Año 2012: 200 EUR brutos.

#### Capítulo IV Jornada de trabajo

#### Artículo 9 Jornada de trabajo

Se establece una jornada laboral para todo el personal de limpieza viaria y limpieza de playas consistente en 37,5 horas semanales de lunes a viernes, dentro de las cuales se contemplan 30 minutos de descanso para el almuerzo o cena, resultando un cómputo horario de 1.680 horas anuales.

En el periodo estival, comprendido entre el 1 de abril y el 31 de octubre, se reducirá la jornada diaria para poder trabajar los sábados, siempre manteniendo la jornada semanal de 37,5 horas.

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

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

Dilluns, 8 d'agost de 2011

## Capítol V Vacaciones

### Artículo 10 Vacaciones

Las vacaciones para el personal serán de 31 días naturales.

El periodo vacacional se establece entre los meses de junio a diciembre, preferentemente fuera de los meses de julio y agosto, salvo que de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador se pueda modificar particularmente la realización de las mismas.

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

#### 10.1 Sustitución de personal:

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

## Capítulo VI Movilidad

### Artículo 11 Movilidad geográfica

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

- Negociación preceptiva con los representantes legales de los trabajadores.
- Intervención y dictamen de la Comisión Paritaria del Convenio.
- Procedimiento y soluciones arbitrales para los supuestos de no acuerdo, se someterá al arbitraje del (TLC).

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

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

C) Garantías con carácter general

Compensación por gastos:

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

D) Garantías específicas para los desplazamientos:

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

### Artículo 12 Movilidad funcional

Consideraciones generales:

Dilluns, 8 d'agost de 2011

---

La clasificación del personal afectado por este Convenio, son las que se reflejan en las tablas salariales y el resto son meramente enunciativas y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas, si las necesidades y el volumen de la empresa no lo requieren.

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

### Capítulo VII Categorías laborales

#### Artículo 13 Grupos de operarios

##### 13.1 Personal limpieza viaria:

- Conductor de limpieza.
- Operario/conductor limpieza.
- Operario limpieza.

##### 13.2 Personal movimiento:

- Encargado de centro.

##### 13.3 Definición de categorías:

###### Conductor de limpieza:

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

###### Operario/conductor limpieza:

El trabajador que por las características de su cometido, realiza funciones de dos categorías diferentes, conductor de limpieza y operario de limpieza.

###### Operario limpieza:

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

###### Encargado de centro:

A las órdenes de un encargado general o de un subencargado general, tiene a su cargo capataces y personal operativo, generalmente sin calificar, cuyos trabajos dirige y vigila. Posee conocimientos completos de los oficios de las actividades del distrito.

##### 13.4 Promoción del personal:

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

### Capítulo VIII Mejoras sociales

#### Artículo 14 Mejoras sociales

##### 14.1 Complemento a la acción protectora de la Seguridad Social:

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

Dilluns, 8 d'agost de 2011

---

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

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

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

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

2ª Baja. La empresa abonara un complemento que garantice el 75 % desde el 1er día.

3ª Baja. La empresa abonara un complemento que garantice el 60 % desde el 1er día y a partir del 4º un 75%.

4ª Baja. Según normativa vigente.

Los periodos de IT derivados de enfermedad común (hasta 20 días), accidentes de trabajo, intervención quirúrgica, hospitalización o baja por maternidad no tendrán repercusión en las pagas extras.

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

#### 14.2 Asistencia a medico de cabecera y a especialista:

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

#### 14.4 Ayuda por hijos discapacitados:

Se establece una ayuda para trabajadores que tengan hijos discapacitados físicos o psíquicos en 106 Euros al mes durante la vigencia del presente convenio, cantidad que no se incluirá en las pagas extraordinarias. La mencionada discapacidad deberá estar acreditada por el organismo competente.

#### 14.5 Ayuda escolar:

Se establece esta ayuda escolar para trabajadores que tengan hijos en edad preescolar y escolar entre los 0 y 18 años en 130 euros/hijo para el año 2011 y 140 euros para el año 2012. Deberá presentarse un certificado de la guardería o el certificado de escolaridad.

#### 14.6 Seguro de vida:

La empresa tendrá contratada una póliza de seguro de accidente (muerte e invalidez) con una compañía, para todos sus trabajadores. En las siguientes cuantías:

- Indem. por muerte de accidente de trabajo: 17.364,14 EUR.
- Indem. por invalidez por accidente trabajo: 17.361,14 EUR.

#### 14.7 Revisión médica:

La empresa se compromete a realizar una revisión médica anual para todos sus trabajadores a través de la Mutua Patronal que esta contratada.

Dilluns, 8 d'agost de 2011

---

### Artículo 15

#### Retirada del carné de conducir

Cuando a algún conductor de la empresa se le retire el carné de conducir, durante la realización de su cometido, o fuera de su jornada laboral siempre que la sanción no sea superior a 3 meses de retirada, se le destinará a otro puesto de trabajo, respetándole todos los conceptos salariales, siempre y cuando esta retirada no sea debida por motivos de embriaguez ni consumo de sustancias psicotrópicas. En caso de que la sanción sea superior a 3 meses, se le destinará a un puesto de trabajo de categoría inferior y durante la retirada del mismo sus condiciones salariales serán las de la nueva categoría.

### Artículo 16

#### Detención del trabajador

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

### Artículo 17

#### Fondo social y préstamos personales

Se establece un fondo social para cubrir las necesidades que el reglamento del mismo especifica, las cuales serán aportadas por la empresa y que gestionará la comisión paritaria del convenio colectivo.

- Fondo Social para el año 2011: 110 EUR por trabajador y año.
- Fondo Social para el año 2012: 120 EUR por trabajador y año.

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

Se podrán anticipar en concepto de préstamos 2.000 Euros por trabajador, con un tope máximo para la totalidad de la plantilla de 4.500 Euros que serán devueltos en 12 mensualidades, siempre y cuando el trabajador tenga una antigüedad mínima de 1 año en el servicio.

#### 17.1 Reglamento de funcionamiento para la concesión de ayudas del fondo social:

La gestión y cumplimiento de este reglamento, estará a cargo de una comisión formada por un representante legal de los trabajadores y un representante de la empresa, los cuales se cuidarán del cumplimiento de las condiciones para la concesión de las siguientes ayudas:

- Ayuda oftalmológica.
- Ayuda para ortodoncia.
- Ayuda para la renovación del permiso de conducir.

Las condiciones y requisitos para solicitar estas ayudas, son las que quedan reflejadas en este reglamento de concesión de ayudas del fondo social y que a continuación se detallan.

#### Ayuda oftalmológica:

Esta ayuda se concederá anualmente al trabajador que la solicite y que cumpla los requisitos obligatorios. El importe máximo de la ayuda será de 100 Euros, que cubrirán únicamente los vidrios o lentes de contacto.

Los requisitos para solicitar esta ayuda serán:

- El trabajador deberá encontrarse en situación de fijo o con una antigüedad mínima de 6 meses.
- Presentación de la factura detallada de la óptica.
- Presentación de la receta médica.

#### Ayuda para ortodoncia:

Dilluns, 8 d'agost de 2011

---

Esta ayuda se concederá anualmente al trabajador que la solicite y que cumpla los requisitos obligatorios. El importe máximo de la ayuda será de 100 Euros, excluyéndose las extracciones.

Los requisitos para solicitar esta ayuda serán:

- El trabajador deberá encontrarse en situación de fijo o con una antigüedad mínima de 6 meses.
- Presentación detallada de la factura de la clínica dental.

Ayuda para la renovación del permiso de conducir:

Esta ayuda se concederá a todos los trabajadores que la soliciten y pongan a disposición de la empresa el permiso de conducir para el desarrollo diario de su actividad laboral. La cuantía de la ayuda será el importe de la revisión médica y de las tasas que cobre tráfico para la renovación del permiso de conducir.

Los requisitos para solicitar la ayuda serán:

- El trabajador deberá encontrarse en situación de fijo o con una antigüedad mínima de 6 meses.
- Presentación de la factura de la revisión médica y las tasas de tráfico.

Tendrán prioridad para la concesión de estas ayudas del fondo social los trabajadores que el año anterior no la hayan solicitado.

### Artículo 18

#### Licencias y permisos retribuidos

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

- Por muerte hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, permiso de tres días. En el supuesto de desplazarse fuera de la comunidad autónoma, seis días.
- Por nacimiento de un hijo, permiso de tres días.
- Por operación quirúrgica de parientes de 1º grado de consanguinidad o afinidad, tres días. En el supuesto de desplazarse fuera de la comunidad autónoma, seis días.
- Por operación quirúrgica de parientes de 2º grado, permiso de dos días. En el supuesto de desplazarse fuera de la comunidad autónoma, cuatro días.
- Por hospitalización de parientes hasta 2º grado, se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del ET.
- Será festivo el día de San Martín de Porrás, a libre disposición del trabajador.
- Licencia para examen de carné de conducir, FP y estudios universitarios, diez días al año.
- 2 días por traslado del domicilio habitual y 3 días si es fuera de la ciudad.
- 15 días naturales por matrimonio; en el caso de que el matrimonio se celebre fuera de Cataluña, el permiso será de 20 días naturales.
- Se establece el derecho a disfrutar de 2 días de permiso al año para asuntos propios, y 3 días a partir del 2011.

### Artículo 19

#### Permisos no retribuidos

Se concederán permisos no retribuidos a los trabajadores que lo soliciten por escrito con 15 días de antelación, previa justificación. La duración máxima de este permiso será de 15 días naturales y lo podrán disfrutar un máximo de 2 personas simultáneamente.



Dilluns, 8 d'agost de 2011

---

## Capítulo IX Contratación

### Artículo 20 Contratación

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

#### 20.1 Periodo de prueba

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

### Artículo 21 Plena igualdad

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

### Artículo 22 Ingresos

Cuando por necesidades de la empresa, sea preciso cubrir un puesto de trabajo con personal de nuevo ingreso, se contratará aquel proveniente de las oficinas públicas de empleo (INEM), la Dirección informará previamente a los representantes de los trabajadores del número y sus características y puestos de trabajo a cubrir.

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

### Artículo 23 Empresas de trabajo temporal

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

### Artículo 24 Despidos individuales

A) La empresa no utilizará con carácter general para despedir colectivamente, los motivos establecidos en el artículo 51.1 del Estatuto de los trabajadores (BOE nº 122, Ley 11/1994, de 19 de mayo), sin acuerdo previo con el Comité de Empresa. En el caso de la no existencia de este acuerdo, las partes se someterán a la mediación o en su caso el arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña.

### Artículo 25 Despidos improcedentes

Durante la vigencia de este Convenio colectivo, se indemnizará con 45 días de trabajo por año de servicio, con un máximo de 42 mensualidades, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, los despidos improcedentes.

### Artículo 26 Información regular al Comité de Empresa

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

Dilluns, 8 d'agost de 2011

---

### Artículo 27

#### Derecho de información

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

### Artículo 28

#### Sanciones y despidos

Será de aplicación el régimen disciplinario contemplado en el Convenio general del sector.

Las sanciones por faltas graves y muy graves serán puestas en comunicación previamente al Comité de Empresa, exponiendo los motivos y clase de sanción.

Así mismo los trabajadores que incurran en algunas de las faltas anteriormente expuestas tendrán la garantía que establece el ET en su artículo 68, (apartado A).

### Artículo 29

#### Cambios de empresa por caducidad de contrata

Se estará a lo establecido en el Convenio general del sector.

Al objeto de tener una información precisa y detallada de las condiciones establecidas entre el Ayuntamiento de Malgrat de Mar y la empresa, esta entregará al comité de empresa o delegados de personal todos los pliegos de condiciones técnicos y jurídicos de las contrata que con el citado Ayuntamiento tengan establecidos.

### Capítulo X

#### Derechos sindicales

### Artículo 30

#### Derechos sindicales

La empresa facilitará un tablón de anuncios para el Comité de la Empresa, así como un local de reuniones. Se le dará mensualmente a solicitud del Comité, los modelos TC1 y TC2.

Los miembros del CE y el delegado de la sección sindical, tendrán 20 horas mensuales para atender las obligaciones derivadas de su cargo, con independencia del número de trabajadores que en cada momento estén en plantilla. Los miembros que además son delegados de prevención, tendrán 5 horas más.

El delegado de la sección sindical disfrutará de estos derechos con independencia del número de trabajadores.

### Artículo 31

#### Delegado sindical

Se reconoce un delegado sindical de acuerdo con la LOLS sea cual sea el número de trabajadores.

### Capítulo XI

### Artículo 32

#### Cláusula adicional

En relación a la salud laboral, la formación profesional y la solución de conflictos de trabajo, se está a lo establecido en el Acuerdo Interprofesional de Cataluña, firmado por los sindicatos CCOO y UGT y la Patronal Fomento de Trabajo Nacional, de fecha 7 de noviembre.

### Artículo 33

#### Comisión Paritaria

Se constituirá una Comisión Paritaria para la interpretación del presente Convenio, que podrá ser convocada por cualquiera de las partes.

Dilluns, 8 d'agost de 2011

Ambas partes se comprometen a someter a la Comisión Paritaria las cuestiones de su competencia y en caso de desacuerdo, deberá acudir, con la cuestión allí planteada, será obligatoria la instancia a organismos de resolución extrajudicial de conflictos Tribunal Laboral de Cataluña (TLC).

Dicha Comisión estará compuesta por 2 miembros en representación de la Empresa y dos miembros en representación de los trabajadores.

### Artículo 34 Formación continua

Se acuerda, como objetivo para el presente Convenio de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo Interprofesional de Cataluña (AIC) mencionado más arriba; formalizar una Comisión Paritaria de Formación Profesional Paritaria, compuesta por dos miembros en representación de cada una de las partes (empresa y trabajadores) la cual desarrollará los contenidos que sobre formación continua, se contemplan en el Acuerdo nacional sobre formación continua de fecha 16 de diciembre de 1992.

### Artículo 35 Vestuario

La empresa entregará a todos los trabajadores los siguientes equipos:

- Verano: 2 pantalones, 2 camisas, una gorra.
- Invierno: 2 pantalones, 2 camisas, 1 jersey, 1 par de botas.

Las prendas de anorak i chaleco, gorra, traje de agua, chaleco reflectante y guantes se renovará una vez que estén inservibles las utilizadas.

Los equipos de verano se entregarán el 15 de abril y los de invierno el 1 de octubre. Así como el vestuario que se entrega estará de acuerdo con la época a la que pertenece.

Será obligatorio para todo el personal la utilización en el trabajo de la última ropa entregada para cada temporada.

Todo el personal que cause baja en la empresa estará obligado a devolver todo el vestuario.

### Artículo 36 Jubilación a los 64 años

Según legislación vigente en la materia.

### Artículo 37 Jubilación forzosa

Según legislación vigente en la materia.

### Artículo 38 Jubilación parcial y contrato de relevo

Según legislación vigente en la materia.

### Anexo 1 Tablas salariales definitivas 2009 (IPC Cataluña: 1,2%)

Categoría	Salario base	Complem. destino	Complem. específico	Total mes	2 pagas extras	Total año
Encargado centro	623,76	333,28	666,50	1.623,54	1.623,54	22.729,56
Conductor limpieza	623,76	333,30	263,96	1.221,02	1.221,02	17.094,28
Operario/Conductor limpieza	569,43	284,19	263,96	1.117,58	1.117,58	15.646,12
Operario limpieza	569,43	284,19	234,64	1.088,26	1.088,26	15.235,64

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 8 d'agost de 2011

Trienios:

Categorías	EUR
Encargado Centro	18,58
Conductor Limpieza	18,58
Operario/Conductor Limpieza	13,94
Operario Limpieza	13,94

Horas extras	EUR
Horas extras festivas	13,94
Horas extras normales	13,22

Anexo 2

Tablas salariales definitivas 2010 (IPC Cataluña: 3%)

Categoría	Salario base	Complem. destino	Complem. específico	Total mes	2 pagas extras	Total año
Encargado centro	642,47	343,28	686,50	1.672,25	1.672,25	23.411,50
Conductor limpieza	642,47	343,30	271,88	1.257,65	1.257,65	17.607,10
Operario/Conductor limpieza	586,51	292,72	271,88	1.151,11	1.151,11	16.115,54
Operario limpieza	586,51	292,72	241,68	1.120,91	1.120,91	15.692,74

Trienios:

Categoría	EUR
Encargado Centro	19,14
Conductor Limpieza	19,14
Operario/Conductor Limpieza	14,36
Operario Limpieza	14,36

Horas extras	EUR
Horas extras festivas	14,36
Horas extras normales	13,62

Anexo 3

Tablas salariales provisionales 2011  
(Incremento a cuenta convenio: 0,5%)

Categoría	Salario base	Complem. destino	Complem. específico	Total mes	2 pagas extras	Paga de marzo	Total año
Encargado centro	645,68	345,00	689,93	1.680,61	1.680,61	150,00	23.678,54
Conductor limpieza	645,68	345,02	273,24	1.263,94	1.263,94	150,00	17.845,16
Operario/conductor limpieza	589,44	294,18	273,24	1.156,86	1.156,86	150,00	16.346,04
Operario limpieza	589,44	294,18	242,89	1.126,51	1.126,51	150,00	15.921,14

Trienios:

Categorías	EUR
Encargado Centro	19,24
Conductor Limpieza	19,24
Operario/Conductor Limpieza	14,43
Operario Limpieza	14,43

Horas extras	EUR
Horas extras festivas	14,43
Horas extras normales	13,69

Dilluns, 8 d'agost de 2011

## CATALÀ

Traducció del text original aportada per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA COPTALIA, SAU (SERVEI DE NETEJA VIÀRIA I DE PLATGES DE MALGRAT DE MAR) PER ALS ANYS 2009-2012

### Capítol I

#### Àmbit

#### Article 1

##### Àmbit d'aplicació

L'àmbit d'aplicació del present conveni afectarà a tots els treballadors que prestin els seus serveis en el centre de treball del municipi de Malgrat de Mar, en el servei de neteja viària i neteja de platges, fins i tot els de nova contractació, estaran adscrits a una de les categories professionals previstes en conveni, percebent el seu salari i gaudint dels mateixos drets i deures que la resta de personal de la mateixa categoria.

I. Aquestes disposicions no podran ser modificades per pactes inferiors ni per contractes individuals i únicament poden ser derogades per un altre conveni.

II. En el no previst en el present Conveni col·lectiu s'estarà al que es disposa en el Conveni General del sector i a les altres normes legals.

### Capítol II

#### Vigència

#### Article 2

##### Vigència

El present Conveni tindrà una durada de 4 anys, des del dia 1 de gener de 2009 al 31 de desembre de 2012.

#### Article 3

##### Denúncia i revisió

El present Conveni quedarà denunciat automàticament dos mesos abans del seu venciment, a partir de la data del qual, les parts podran notificar una a l'altra les corresponents propostes de negociació, mantenint-se vigent tot el seu contingut en tant no sigui substituït per un altre Conveni col·lectiu.

### Capítol III

#### Condicions econòmiques

#### Article 4

##### Condicions econòmiques

L'increment salarial per als anys 2009, 2010, 2011 i 2012, és el que a continuació es detalla:

- Any 2009 IPC final de Catalunya.
- Any 2010 IPC final de Catalunya.
- Any 2011 IPC final de Catalunya més 0,25 punts.
- Any 2012 IPC final de Catalunya més 0,5 punts.

Tots els altres conceptes econòmics del present conveni que no figurin en taules salarials i no tinguin un increment lineal, tindran un increment per a cadascun dels 4 anys de vigència consistent en l'IPC final de Catalunya de cada any.

#### 4.1 Revisió salarial:

A 31 de desembre de 2011 i disposant de l'IPC final de Catalunya d'aquest mateix any, es procedirà a l'actualització de les taules salarials finals per a aquest any que seran les provisionals per al següent, respectant els increments pactats en el present conveni, amb caràcter retroactiu a 1 de gener de 2009. També seran revisats els altres conceptes econòmics establerts en el present Conveni.

Dilluns, 8 d'agost de 2011

---

Aquesta mateixa revisió salarial serà d'igual aplicació pels altres anys de vigència del present Conveni.

Els endarreriments generats per l'actualització de les taules salarials, s'abonaran en la següent nòmina a la signatura de la revisió salarial, aplicant aquesta revisió salarial sobre la diferència entre l'IPC final de Catalunya i el 0'5% de "A Compte Conveni" ja pagat durant l'any.

#### 4.2 Clàusula de desvinculació salarial:

El règim salarial del present Conveni obliga a empresa i treballadors inclosos dins del seu àmbit d'aplicació i durant tot el temps de la seva vigència.

Sense perjudici de l'anterior, l'empresa podrà suspendre l'aplicació dels increments previstos en el present Conveni, sempre que es doni la circumstància que el servei de neteja viària i neteja de platges del municipi de Malgrat de Mar acrediti pèrdues referides als últims 12 mesos previs a la data de comunicació de la sol·licitud d'inaplicació als representants dels treballadors.

L'aplicació quedarà suspesa en el moment en què l'empresa comuniqui per escrit als representants dels treballadors, la sol·licitud d'inaplicació de l'increment salarial, que inclourà, si s'escau, la proposta de recuperació. Juntament amb la comunicació escrita de la suspensió de l'aplicació del règim salarial, l'empresa aportarà als representants dels treballadors, la documentació que acrediti l'existència del supòsit invocat per a la suspensió. En el termini de 7 dies hàbils comptats des del següent al de la comunicació per escrit de la suspensió del règim salarial els representants dels treballadors hauran de manifestar la seva negativa o l'acceptació de les causes al·ludides.

#### Article 5 Estructura salarial

Les retribucions que amb caràcter consolidable merités el personal subjecte a aquest conveni, seran les següents:

##### 5.1 Antiguitat:

El complement personal d'antiguitat s'estableix segons taules annexes, a partir de la data d'ingrés en l'empresa.

#### Article 6 Plus nocturn

Tots els treballadors que realitzin la jornada entre les 21 i les 6 hores, percebran un plus de nocturnitat consistent en un 25% del salari base.

#### Article 7 Hores extres

El preu de l'hora extra en dia festiu o laborable queda establerta, segons taules annexes.

#### Article 8 Pagues extres

S'estableixen 2 pagues extraordinàries denominades d'estiu i Nadal, la quantia de les quals s'estableix en la retribució total de les taules salarials més l'antiguitat.

S'abonaran cadascuna d'elles, en les següents dates:

- Paga d'estiu: 30 de juny.
- Paga de Nadal: 20 de desembre.

Les pagues extres meritaran:

- Paga d'estiu: de l'1 de juliol al 30 de juny.
- Paga de Nadal: de l'1 de gener al 31 de desembre.

Dilluns, 8 d'agost de 2011

---

A partir de 2011 es crea una tercera paga anomenada de Beneficis la qual s'abonarà amb la nòmina de març. La seva meritació serà de l'1 de gener al 31 de desembre de l'any immediatament anterior al mes de març en què s'aboni. L'import d'aquesta paga serà el següent:

- Any 2011: 150 EUR bruts.
- Any 2012: 200 EUR bruts.

Capítol IV  
Jornada laboral

Article 9  
Jornada laboral

S'estableix una jornada laboral per a tot el personal de neteja viària i neteja de platges consistent en 37,5 hores setmanals de dilluns a divendres, dins de les quals es contemplen 30 minuts de descans per a l'esmorzar o sopar, resultant un còmput horari de 1.680 hores anuals.

En el període estival, comprès entre l'1 d'abril i el 31 d'octubre, es reduirà la jornada diària per poder treballar els dissabtes, sempre mantenint la jornada setmanal de 37,5 hores.

En cap cas es podran realitzar més de 9 hores ordinàries de treball efectiu. I en tot cas, entre el final d'una jornada i el començament de la següent intervindran com a mínim 12 hores.

Els treballadors tindran dret a un descans mínim setmanal de dia i mitjà ininterromput.

Capítol V  
Vacances

Article 10  
Vacances

Les vacances per al personal seran de 31 dies naturals.

El període vacacional s'estableix entre els mesos de juny a desembre, preferentment fora dels mesos de juliol i agost, tret que de mutu acord entre empresa i treballador es pugui modificar particularment la realització de les mateixes.

A l'inici de l'any es realitzarà el calendari laboral i la distribució de les vacances, tenint en compte les categories laborals de la plantilla, que serà pactada entre la representació dels treballadors i l'empresa. En cap cas es podrà dividir el gaudi de les mateixes en més de dos períodes.

10.1 Substitució de personal:

La substitució del personal de vacances es realitzarà preferentment incentivant internament el desenvolupament de categories superior al treballador de plantilla.

Capítol VI  
Mobilitat

Article 11  
Mobilitat geogràfica

A) Amb caràcter previ a l'execució empresarial en matèria de mobilitat, bàsicament serà preceptiu en els casos de caràcter col·lectiu el següent:

- Negociació preceptiva amb els representants legals dels treballadors.
- Intervenció i dictamen de la Comissió Paritària del Conveni.
- Procediment i solucions arbitrals per als supòsits de no acord, se sotmetrà a l'arbitratge del (TLC).

B) Establiment de garanties precises i d'aplicació immediata per als supòsits de caràcter individual, sobre la base de:

- Recuperació del lloc de treball anterior o anàleg en cas de laude o sentència favorable.

Dilluns, 8 d'agost de 2011

---

- Preavisos per als trasllats i desplaçaments: 2 mesos trasllats i 15 dies per a desplaçaments.
- Terminis d'incorporació al nou centre: mínim de 45 dies en els trasllats i 15 dies en els desplaçaments.

C) Garanties amb caràcter general.

Compensació per despeses:

- a) Per a l'habitatge i per a estudis en els supòsits de trasllat.
- b) De trasllat i per viatges propis i de família.

D) Garanties específiques per als desplaçaments:

- a) S'estableix un límit màxim de durada de 6 mesos en un període de 3 anys.
- b) Període de negociació i consultes en tots els casos, individuals o col·lectius.
- c) Permisos retribuïts de 5 dies laborables cada 2 mesos de desplaçament.
- d) Prioritat de permanència dels representants unitaris i sindicals.
- e) Prioritat de permanència dels treballadors/as amb càrregues familiars i treballadores embarassades.

Article 12

Mobilitat funcional

Consideracions generals:

La classificació del personal afectat per aquest Conveni, són les que es reflecteixen en les taules salarials i la resta són merament enunciatives i no pressuposa l'obligació de tenir cobertes totes les seves places, si les necessitats i el volum de l'empresa no ho requereixen.

Les comeses professionals de cada ofici i categoria han de considerar-se com a bàsics. El treballador dins d'aquests límits haurà de realitzar tots els treballs, operacions que li siguin encomanats per a l'acompliment de les seves funcions dins de la jornada laboral.

Capítol VII

Categories laborals

Article 13

Grups d'operaris

13.1 Personal neteja viària:

- Conductor de neteja.
- Operari/conductor de neteja.
- Operari de neteja.

13.2 Personal moviment:

- Encarregat de centre.

13.3 Definició de categories:

Conductor de neteja:

En possessió del permís de conduir corresponent, té els coneixements necessaris per executar tota classe de reparacions, que no requereixen elements de taller. Cuidarà especialment que el vehicle que condueix surti del parc en les degudes condicions de funcionament.

Operari/conductor neteja:

El treballador que per les característiques de la seva comesa, realitza funcions de dues categories diferents, conductor de neteja i operari de neteja.



Dilluns, 8 d'agost de 2011

---

Operari de neteja:

Treballadors, majors de divuit anys, encarregats d'executar labors per la realització de les quals principalment es requereix d'esforç físic, sense necessitat de cap pràctica operatòria. Poden prestar els seus serveis indistintament en qualsevol servei o lloc del centre de treball.

Encarregat de centre:

A les ordres d'un encarregat general o d'un subencarregat general, té al seu càrrec capatassos i personal operatiu, generalment sense qualificar, els treballs del qual dirigeix i vigila. Posseeix coneixements complets dels oficis de les activitats del districte.

13.4 Promoció del personal:

Per a la promoció interna del personal es tindrà en compte l'antiguitat en la categoria immediatament inferior i la capacitat professional.

Capítol VIII  
Millores socials

Article 14  
Millores socials

14.1 Complement a l'acció protectora de la seguretat social:

En cas d'accident laboral, intervenció quirúrgica, hospitalització o baixa per maternitat o paternitat, l'empresa abonarà al treballador un complement que garanteixi des del primer dia de baixa el 100% de la retribució íntegra.

S'entén per retribució íntegra la totalitat de conceptes reflectits en taules més l'antiguitat i nocturnitat si percebés aquesta.

S'entendrà comprès en tal període el temps de recuperació de l'accident laboral, intervenció quirúrgica o hospitalització.

En cas d'Incapacitat Temporal derivada de malaltia comuna que no requereixi hospitalització o intervenció quirúrgica, l'empresa aplicarà l'escalat que a continuació es detalla:

1a Baixa. L'empresa abonarà un complement que garanteixi el 100% des del 1er dia, fins al 10è dia, a partir de l'11è dia el 75%.

2a Baixa. L'empresa abonarà un complement que garanteixi el 75% des del 1er dia.

3ª Baixa. L'empresa abonarà un complement que garanteixi el 60% des del 1er dia i a partir del 4t un 75%.

4ª Baixa. Segons normativa vigent.

Els períodes d'IT derivats de malaltia comuna (fins a 20 dies), accidents de treball, intervenció quirúrgica, hospitalització o baixa per maternitat no tindran repercussió en les pagues extres.

Per tenir dret als complements per IT i AT, el treballador/a que estigui en situació de baixa, no podrà negar-se a realitzar la corresponent revisió mèdica que l'empresa consideri.

14.2 Assistència a metge de capçalera i a especialista:

Els treballadors podran acudir al metge de capçalera o a l'especialista, quan la visita a aquests coincideixi en temps de treball, exclusivament pel temps necessari, prèvia petició amb 24 hores d'antelació a l'empresa, excepte en casos excepcionals o d'urgència i justificant la seva assistència mitjançant volant normalitzat per l'empresa, el temps emprat per a això serà retribuït. En el justificant hi constarà l'hora d'entrada i sortida del centre.

Dilluns, 8 d'agost de 2011

---

### 14.4 Ajuda per fills discapacitats:

S'estableix una ajuda pels treballadors que tinguin fills discapacitats físics o psíquics de 106 Euros al mes durant la vigència del present conveni, quantitat que no s'inclourà en les pagues extraordinàries. L'esmentada discapacitat haurà d'estar acreditada per l'organisme competent.

### 14.5 Ajuda escolar:

S'estableix aquesta ajuda escolar pels treballadors que tinguin fills en edat preescolar i escolar entre els 0 i 18 anys en 130 euros/fill per a l'any 2011 i 140 euros per a l'any 2012. S'haurà de presentar un certificat de la guarderia o el certificat d'escolaritat.

### 14.6 Assegurança de vida:

L'empresa tindrà contractada una pòlissa d'assegurança d'accident (mort i invalidesa) amb una companyia, per a tots els seus treballadors. En les següents quanties:

- Indem. per mort d'accident de treball: 17.364,14 EUR.
- Indem. per invalidesa per accident de treball: 17.361,14 EUR.

### 14.7 Revisió mèdica:

L'empresa es compromet a realitzar una revisió mèdica anual a tots els seus treballadors a través de la Mútua Patronal que estigui contractada.

### Article 15

#### Retirada del permís de conduir

Quan a algun conductor de l'empresa se li retiri el permís de conduir, durant la realització de les seves tasques, o fora de la seva jornada laboral sempre que la sanció no sigui superior a 3 mesos de retirada, se'l destinarà a un altre lloc de treball, respectant-li tots els conceptes salarials, sempre i quan aquesta retirada no sigui per motius d'embraguesa ni consum de substàncies psicotròpiques. En el cas que la sanció sigui superior a 3 mesos, se'l destinarà a un lloc de treball de categoria inferior i durant la retirada del mateix les seves condicions salarials seran les de la nova categoria.

### Article 16

#### Detenció del treballador

En cas de privació de llibertat d'un dels treballadors afectats pel present conveni col·lectiu, sigui derivada de detenció, presó provisional o condemna ferma, mentre la prestació del servei sigui compatible amb el delictes comès, l'empresa li reservarà el lloc de treball al treballador afectat, qui en el termini de 48 hores des de la seva posada en llibertat, s'haurà de posar en contacte amb el seu encarregat a fi de reincorporar-se al servei.

### Article 17

#### Fons social i préstecs personals

S'estableix un fons social per cobrir les necessitats que el reglament del mateix especifica, les quals seran aportades per l'empresa i que gestionarà la comissió paritària del Conveni col·lectiu.

- Fons social per a l'any 2011: 110 EUR per treballador i any.
- Fons social per a l'any 2012: 120 EUR per treballador i any.

Cada 1 de febrer la Comissió Paritària determinarà la quantia que correspon a cada concepte en funció del nombre de treballadors que en aquell moment hi hagi en plantilla.

Es podran anticipar en concepte de préstecs 2.000 Euros per treballador, amb un topall màxim per a la totalitat de la plantilla de 4.500 Euros que seran retornats en 12 mensualitats, sempre que el treballador tingui una antiguitat mínima d'1 any en el servei.

Dilluns, 8 d'agost de 2011

### 17.1 Reglament de funcionament per la concessió d'ajudes del fons social:

La gestió i compliment d'aquest reglament, estarà a càrrec d'una comissió formada per un representant legal dels treballadors i un representant de l'empresa, els quals es cuidaran del compliment de les condicions per a la concessió de les següents ajudes:

- Ajuda oftalmològica.
- Ajuda per a ortodòncia.
- Ajuda per a la renovació del permís de conduir.

Les condicions i requisits per sol·licitar aquestes ajudes, són les que queden reflectides en aquest reglament de concessió d'ajudes del fons social i que a continuació es detallen.

#### Ajuda oftalmològica:

Aquesta ajuda es concedirà anualment al treballador que la sol·liciti i que compleixi els requisits obligatoris. L'import màxim de l'ajuda serà de 100 Euros, que cobriran únicament els vidres o lents de contacte.

Els requisits per sol·licitar aquesta ajuda seran:

- El treballador haurà de trobar-se en situació de fix o amb una antiguitat mínima de 6 mesos.
- Presentació de la factura detallada de l'òptica.
- Presentació de la recepta mèdica.

#### Ajuda per a ortodòncia:

Aquesta ajuda es concedirà anualment al treballador que la sol·liciti i que compleixi els requisits obligatoris. L'import màxim de l'ajuda serà de 100 Euros, excloent-se les extraccions.

Els requisits per sol·licitar aquesta ajuda seran:

- El treballador haurà de trobar-se en situació de fix o amb una antiguitat mínima de 6 mesos.
- Presentació detallada de la factura de la clínica dental.

#### Ajuda per a la renovació del permís de conduir:

Aquesta ajuda es concedirà a tots els treballadors que la sol·licitin i posin a la disposició de l'empresa el permís de conduir per al desenvolupament diari de la seva activitat laboral. La quantia de l'ajuda serà l'import de la revisió mèdica i de les taxes que cobri tràfic per a la renovació del permís de conduir.

Els requisits per sol·licitar l'ajuda seran:

- El treballador haurà de trobar-se en situació de fix o amb una antiguitat mínima de 6 mesos.
- Presentació de la factura de la revisió mèdica i les taxes de tràfic.

Tindran prioritat per a la concessió d'aquestes ajudes del fons social els treballadors que l'any anterior no l'hagin sol·licitat.

### Article 18

#### Llicències i permisos retribuïts

El treballador, previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball amb dret a remuneració, per algun dels motius i temps següents:

- Per mort fins a 2n grau de consanguinitat o afinitat, permís de tres dies. En el supòsit de desplaçar-se fora de la comunitat autònoma, sis dies.
- Per naixement d'un fill, permís de tres dies.
- Per operació quirúrgica de parents de 1r grau de consanguinitat o afinitat, tres dies. En el supòsit de desplaçar-se fora de la comunitat autònoma, sis dies.

Dilluns, 8 d'agost de 2011

---

- Per operació quirúrgica de parents de 2n grau, permís de dos dies. En el supòsit de desplaçar-se fora de la comunitat autònoma, quatre dies.
- Per hospitalització de parents fins a 2n grau, s'estarà al que es disposa en l'article 37 de l'ET.
- Serà festiu el dia de Sant Martí de Porres, a lliure disposició del treballador.
- Llicència per a examen de permís de conduir, FP i estudis universitaris, deu dies a l'any.
- 2 dies per trasllat del domicili habitual i 3 dies si és fora de la ciutat.
- 15 dies naturals per matrimoni; en el cas que el matrimoni se celebrés fos de Catalunya, el permís serà de 20 dies naturals.

S'estableix el dret a gaudir de 2 dies de permís a l'any per a assumptes propis, i 3 dies a partir del 2011.

### Article 19 Permisos no retribuïts

Es concediran permisos no retribuïts als treballadors que ho sol·licitin per escrit amb 15 dies d'antelació, prèvia justificació. La durada màxima d'aquest permís serà de 15 dies naturals i ho podran gaudir un màxim de 2 persones simultàniament.

### Capítol IX Contractació

#### Article 20 Contractació

L'objectiu de l'empresa, serà defensar i consolidar l'actual ocupació i generar nous llocs de treball, lligats a projectes d'expansió que poguessin produir-se del repartiment de treball i rejuveniment de la plantilla.

#### 20.1 Període de prova:

- No qualificats: 15 dies.
- Personal d'ofici administratiu: 1 mes.
- Tècnics de grau mitjà: 2 mesos.
- Tècnics de grau superior: 3 mesos.

#### Article 21 Plena igualtat

Plena igualtat de categoria reconeguda, salari, jornada i condicions de treball per a tots els treballadors que realitzin una mateixa feina, independentment de la seva modalitat contractual, inclosos els joves de primera ocupació.

#### Article 22 Incorporacions

Quan per necessitats de l'empresa, calgui cobrir un lloc de treball amb personal de nou ingrés, es contractarà aquell provinent de les oficines públiques d'ocupació (INEM); la Direcció informará prèviament als representants dels treballadors del nombre i les seves característiques i llocs de treball a cobrir.

En la selecció de personal de nou ingrés, i en igualtat de condicions amb altres candidats tindran preferència aquells que amb anterioritat hagin treballat en l'Empresa valorant-se el període de serveis prestats anteriorment.

Dilluns, 8 d'agost de 2011

---

### Article 23

#### Empreses de treball temporal

Les modificacions contractuals pactades en el present Conveni, són suficients per a les necessitats productives i funcionals de l'empresa. Per tant, en el cas que excepcionalment l'empresa tingui la necessitat d'utilitzar la figura de l'empresa de treball temporal, serà necessari l'acord previ amb el Comitè d'Empresa.

### Article 24

#### Acomiadaments individuals

A) L'empresa no utilitzarà amb caràcter general per acomiadar col·lectivament, els motius establerts en l'article 51.1 de l'Estatut dels treballadors (BOE núm. 122, Llei 11/1994, de 19 de maig, sense acord previ amb el Comitè d'Empresa. En el cas de la no existència d'aquest acord, les parts se sotmetran a la mediació o si escau l'arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

### Article 25

#### Acomiadaments improcedents

Durant la vigència d'aquest Conveni col·lectiu, s'indemnitzarà amb 45 dies de treball per any de servei, amb un màxim de 42 mensualitats, prorratejant-se per mesos els períodes de temps inferiors a un any, els acomiadaments improcedents.

### Article 26

#### Informació regular al comitè d'empresa

De tots els contractes de treball subscrits, així com de les seves renovacions o rescissions indicant els motius d'aquests.

### Article 27

#### Dret a informació

Completa de totes les subcontractacions de tasques dins i fora de l'empresa, indicant l'activitat concreta, nombre de treballadors empleats i condicions salarials i de treball d'aquests.

### Article 28

#### Sancions i acomiadaments

Serà aplicable el règim disciplinari contemplat en el Conveni general del sector.

Les sancions per faltes greus i molt greus seran posades en comunicació prèviament al Comitè d'Empresa, exposant els motius i classe de sanció.

Així mateix els treballadors que incorrin en algunes de les faltes anteriorment exposades tindran la garantia que estableix l'IT en el seu article 68 (apartat A).

### Article 29

#### Canvis d'empresa per caducitat de contracte

Es procedirà segons queda establert en el Conveni general del sector.

A fi de tenir una informació precisa i detallada de les condicions establertes entre l'Ajuntament de Malgrat de Mar i l'empresa, aquesta lliurarà al comitè d'empresa o delegats de personal tots els plecs de condicions tècnics i jurídics dels contractes que amb el citat Ajuntament tinguin establerts.

### Capítol X

#### Drets sindicals

### Article 30

#### Drets sindicals

L'empresa facilitarà un tauler d'anuncis al Comitè d'Empresa, així com un local de reunions. Se li donarà mensualment a sol·licitud del Comitè, els models TC1 i TC2.

Dilluns, 8 d'agost de 2011

---

Els membres del CE i el delegat de la secció sindical, tindran 20 hores mensuals per atendre les obligacions derivades del seu càrrec, amb independència del nombre de treballadors que a cada moment estiguin en plantilla. Els membres que a més són delegats de prevenció, tindran 5 hores més.

El delegat de la secció sindical gaudirà d'aquests drets amb independència del nombre de treballadors.

### Article 31 Delegat sindical

Es reconeix un delegat sindical d'acord amb la LOLS sigui el que sigui el nombre de treballadors.

### Capítol XI

### Article 32 Clàusula addicional

En relació a la salut laboral, la formació professional i la solució de conflictes de treball, s'aplicarà allò establert en l'Acord Interprofessional de Catalunya, signat pels sindicats CCOO i OGT i la patronal Foment de Treball Nacional, de data 7 de novembre.

### Article 33 Comissió Paritària

Es constituirà una Comissió Paritària per a la interpretació del present Conveni, que podrà ser convocada per qualsevol de les parts.

Ambdues parts es comprometen a sotmetre a la Comissió Paritària les qüestions de la seva competència i en cas de desacord, haurà d'acudir-se, amb la qüestió allí plantejada, serà obligatòria la instància a Organismes de resolució extrajudicial de conflictes Tribunal Laboral de Catalunya (TLC).

Aquesta Comissió estarà formada per 2 membres en representació de l'empresa i dos membres en representació dels treballadors.

### Article 34 Formació contínua

S'acorda, com a objectiu per al present Conveni d'acord amb el que estableix l'Acord Interprofessional de Catalunya (AIC) esmentat anteriorment; formalitzar una comissió paritària de formació professional paritària, composta per dos membres en representació de cadascuna de les parts (empresa i treballadors) la qual desenvoluparà els continguts que sobre formació contínua, es contemplen en l'Acord nacional sobre formació contínua de data 16 de desembre de 1992.

### Article 35 Vestuari

L'empresa lliurarà a tots els treballadors els següents equips:

- Estiu: 2 pantalons, 2 camises, una gorra.
- Hivern: 2 pantalons, 2 camises, 1 jersei, 1 parell de botes.

Les peces d'anorac i armilla, gorra, vestit d'aigua, armilla reflectora i guants es renovarà un cop estiguin inservibles les utilitzades.

Els equips d'estiu es lliuraran el 15 d'abril i els de hivern l'1 d'octubre. Així com el vestuari que es lliura estarà d'acord amb l'època a la qual pertany.

Serà obligatori per a tot el personal la utilització en el treball de l'última roba lliurada per a cada temporada.

Tot el personal que causi baixa en l'empresa estarà obligat a retornar tot el vestuari.

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 8 d'agost de 2011

### Article 36

Jubilació als 64 anys

Segons legislació vigent en la matèria.

### Article 37

Jubilació forçosa

Segons legislació vigent en la matèria.

### Article 38

Jubilació parcial i contracte de relleu

Segons legislació vigent en la matèria.

### Annex 1

Taules salarials definitives 2009 (IPC Catalunya: 1,2%)

Categoria	Salari base	Complem. destinació	Complem. específic	Total mes	2 pagues extres	Total any
Encarregat centre	623,76	333,28	666,50	1.623,54	1.623,54	22.729,56
Conductor neteja	623,76	333,30	263,96	1.221,02	1.221,02	17.094,28
Operari/Conductor neteja	569,43	284,19	263,96	1.117,58	1.117,58	15.646,12
Operari neteja	569,43	284,19	234,64	1.088,26	1.088,26	15.235,64

Triennis:

Categories	EUR
Encarregat centre	18,58
Conductor neteja	18,58
Operari/Conductor neteja	13,94
Operari neteja	13,94

Hores extres	EUR
Hores extres festives	13,94
Hores extres normals	13,22

### Annex 2

Taules salarials definitives 2010 (IPC Catalunya: 3%)

Categoria	Salari base	Complem. destinació	Complem. específic	Total mes	2 pagues extres	Total any
Encarregat centre	642,47	343,28	686,50	1.672,25	1.672,25	23.411,50
Conductor neteja	642,47	343,30	271,88	1.257,65	1.257,65	17.607,10
Operari/Conductor neteja	586,51	292,72	271,88	1.151,11	1.151,11	16.115,54
Operari neteja	586,51	292,72	241,68	1.120,91	1.120,91	15.692,74

Triennis:

Categoria	EUR
Encarregat centre	19,14
Conductor neteja	19,14
Operari/Conductor neteja	14,36
Operari neteja	14,36

Hores extres	EUR
Hores extres festives	14,36
Hores extres normals	13,62

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 8 d'agost de 2011

### Annex 3

Taules salarials provisionals 2011  
(Increment a compte conveni: 0,5%)

Categoria	Salari base	Complem. destinació	Complem. específic	Total mes	2 pagues extres	Paga de març	Total any
Encarregat centre	645,68	345,00	689,93	1.680,61	1.680,61	150,00	23.678,54
Conductor neteja	645,68	345,02	273,24	1.263,94	1.263,94	150,00	17.845,16
Operari/conductor neteja	589,44	294,18	273,24	1.156,86	1.156,86	150,00	16.346,04
Operari neteja	589,44	294,18	242,89	1.126,51	1.126,51	150,00	15.921,14

Triennis:

Categories	EUR
Encarregat centre	19,24
Conductor neteja	19,24
Operari/Conductor neteja	14,43
Operari neteja	14,43

Hores extres	EUR
Hores extres festives	14,43
Hores extres normals	13,69

Barcelona, 22 de juny de 2011  
El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès