BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona
Diputació Barcelona

Dilluns, 9 de maig de 2016

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. Serveis Territorials

RESOLUCIÓ de 17 de març de 2016, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Corporación CLD Servicios Urbanos de Tratamiento de Residuos, SL (servei de neteja de graffitis de l'Ajuntament de Barcelona) per als anys 2014-2016 (codi de conveni núm. 08016682012011)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Corporación CLD Servicios Urbanos de Tratamiento de Residuos, SL, (servei de neteja de graffitis de l'Ajuntament de Barcelona), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 30 d'abril de 2015, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; 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 86/2016, de 19 de gener, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies; el Decret 98/2016, de 19 de gener, de reestructuració del Departament d'Empresa i Coneixement, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

- 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Corporación CLD Servicios Urbanos de Tratamiento de Residuos, SL, (servei de neteja de graffitis de l'Ajuntament de Barcelona) per als anys 2014-2016 (codi de conveni núm. 08016682012011) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripción literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA CORPORACIÓN CLD SERVICIOS URBANOS DE TRATAMIENTO DE RESIDUOS, SL (SERVICIO DE LIMPIEZA DE GRAFFITIS DEL AYUNTAMIENTO DE BARCELONA) PARA LOS AÑOS 2014-2016.

Capitulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito funcional, territorial y personal.

El presente convenio es la expresión del acuerdo libremente adoptado que ha sido negociado por los representantes legales de los trabajadores y la dirección de la empresa Corporación CLD SUTR, SL. El presente Convenio colectivo tendrá fuerza normativa y obligará a la empresa y a sus empleados.

El presente convenio colectivo afecta a todos los trabajadores que presten sus servicios por cuenta de la empresa Corporación CLD SUTR, SL, en la actividad de limpieza de graffitis, para el Ayuntamiento de Barcelona, en virtud de concesión administrativa.

Los trabajadores de nueva contratación estarán adscritos a uno de los grupos profesionales previstos en convenio, percibiendo su salario y disfrutando de los mismos derechos y deberes que el resto de personal del mismo grupo profesional.

Estas disposiciones no podrán ser modificadas por pactos inferiores ni por contratos o pactos individuales y únicamente pueden ser derogadas por otro convenio colectivo. Ello con la excepción de aquellos acuerdos que se puedan alcanzar con la representación de los trabajadores.

Artículo 2. Vigencia, denuncia y revisión.

La duración del presente convenio será de 3 años entrando en vigor el día 1 de enero del 2014 y finalizara por tanto el 31 de diciembre del 2016.

CVE-Núm. de registre: 062016000127

El presente Convenio quedará denunciado automáticamente 3 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 de empresa.

Denunciado el convenio o llegada la indicada fecha, se constituirá la nueva comisión negociadora en los siguientes 15 días, debiendo intercambiarse las nuevas propuestas de negociación, iniciándose en todo caso la negociación del nuevo convenio colectivo en el plazo de los siguientes 15 días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

Artículo 3. Vinculación a la totalidad.

Los derechos y obligaciones pactados en el presente convenio colectivo, constituyen un todo orgánico e indivisible, en aquello que hace referencia a condiciones económicas y la aceptación de alguna o algunas de estas condiciones suponen las de su totalidad.

En caso de nulidad parcial por modificación de dichas condiciones, el resto del convenio quedará en vigor y las partes se reunirán en un plazo máximo de ocho (8) días desde el conocimiento de la resolución administrativa o judicial de carácter firme, con el fin de resolver el problema en cuestión.

Artículo 4. Prelación de normas y derecho supletorio.

Las normas contenidas en el presente Convenio regulan las relaciones entre la Empresa y su personal, de forma preferente y prioritaria. Con carácter supletorio y en lo no previsto en el mismo, se aplicara el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y Convenio de ámbito Estatal para el sector de Limpieza Publica, Viaria, Riesgos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado, así como las demás disposiciones de carácter general y legislación laboral vigente, en especial en lo que a igualdad, prevención de riesgos laborales y conciliación de la vida laboral y familiar se refiere.

Artículo 5. Comisión paritaria.

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

a) La interpretación auténtica de las normas contenidas en el convenio colectivo de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

b) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el convenio colectivo.

c) El arbitraje de las cuestiones sometidas a su consideración por las partes y la mediación obligatoria en los conflictos colectivos que puedan suscitarse con relación a lo acordado en el convenio colectivo.

d) El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En este caso, deberán incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, a los efectos de dar cumplimiento a los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para que los acuerdos de modificación posean eficacia general. Se entiende que la facultad de modificación queda limitada a funciones de administración del convenio como por ejemplo, las operaciones aritméticas en las revisiones salariales.

B) Composición. La Comisión estará integrada por 3 representantes de la empresa y, otros 3 representantes de los trabajadores de los sindicatos firmantes (respetando la proporcionalidad de la representación unitaria en la empresa) quienes entre ellos elegirán un secretario, pudiendo ambas representaciones contar con la asistencia de asesores, con voz pero sin voto.

C) Funcionamiento interno. Las normas concretas de funcionamiento interno de la Comisión serán las que esta misma se otorgue, debiendo reunirse siempre que lo solicite cualquiera de sus representantes integrantes o cuando sea válidamente requerida para ello por un tercero en alguno de los supuestos contemplados en el apartado A) anterior del presente convenio colectivo; resolviendo las cuestiones planteadas en un plazo no superior a 7 días".

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

CVE-Núm. de registre: 062016000127

Finalizada cada una de las reuniones se levantará acta en la que serán relacionados los temas tratados, intervenciones, así como, en su caso, los acuerdos alcanzados o los puntos de discrepancia caso de no alcanzar acuerdo, siendo firmada por la totalidad de los asistentes.

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

Artículo 6. Garantía "ad personam".

Se garantiza el mantenimiento de las condiciones pactadas para todas las situaciones personales, tanto percepciones económicas como derechos adquiridos, considerados en su totalidad y en cómputo anual, que superen las establecidas por este Convenio acordadas con anterioridad a su entrada en vigor, una vez analizado individualmente el derecho de cada trabajador.

Capítulo II. Tiempo de trabajo.

Artículo 7. Jornada laboral.

La jornada laboral será de 35 horas semanales, estableciéndose un descanso de 30 minutos diarios computándose como de tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 8. Vacaciones.

Se establece que, con carácter general, el periodo para disfrutar las vacaciones será entre los meses de julio a septiembre.

La duración de las vacaciones será de 31 días naturales y se fijarán con los mismos criterios que en la actualidad.

La retribución de las vacaciones será de acuerdo al salario real percibido.

Artículo 9. Calendario Laboral.

La empresa publicará anualmente el calendario laboral, que se expondrá en un lugar visible en el centro de trabajo, informando previamente a la representación legal de los trabajadores.

Los delegados de personal y la dirección de la empresa anualmente ser reunirán para confeccionar un calendario de vacaciones que seguirá con carácter general los mismos criterios que en la actualidad.

Artículo 10. Régimen de trabajo.

El horario de trabajo se fijará en función del puesto de trabajo estableciéndose, un sistema de "turno fijo" y un sistema de "turno rotativo", de acuerdo con el sistema de trabajo vigente en la actualidad.

Artículo 11. Horas extraordinarias.

Dado el carácter público de los servicios que se prestan en esta actividad, se estará a lo dispuesto en el Convenio colectivo estatal para el sector de limpieza pública, viaria, riesgos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado.

Artículo 12. Permisos retribuidos y licencias.

El trabajador disfrutará, previa justificación y comunicación anticipada para no distorsionar el servicio, de permisos retribuidos con las condiciones siguientes:

1. Por matrimonio del trabajador/a, o unión estable de pareja inscrita en un registro oficial, 15 días naturales. Para las parejas de hecho, si se da más de una vez, se deberá acreditar, mediante documento público o resolución judicial, el

CVE-Núm. de registre: 062016000127

cese de la convivencia con la anterior pareja, así como el periodo de convivencia con la nueva pareja en el cumplimiento del art. 1 de la Ley 10/1988.

2. Por nacimiento de un hijo/a, 4 días naturales prorrogables hasta 7 días caso de concurrir enfermedad (complicaciones en parto).

3. Por cambio de domicilio, debidamente empadronado, 1 días naturales.

4. Por matrimonio de un hijo/a o hermanos/as, 1 día natural.

5. Por muerte, enfermedad con ingreso o intervención quirúrgica con internamiento en centro hospitalario de familiares hasta 2º grado, por consanguinidad o afinidad de ambos cónyuges, 4 días naturales.

Si en los apartados 2, 4 y 5 concurre desplazamiento fuera de la provincia dentro de Cataluña se ampliarán en 3 días y en 4 si el desplazamiento es fuera de Cataluña.

6. El personal que curse sus estudios en centros oficiales podrá disponer, como permiso retribuido, del tiempo indispensable para la realización de exámenes.

Será obligatoria la presentación de justificantes a las pruebas y deberá solicitarse licencia con un mínimo de 72 horas de antelación.

7. Todos los trabajadores dispondrán del tiempo necesario para la asistencia médica. Cuando la ausencia conlleve más de 4 horas aportará el correspondiente parte de IT.

A todos los efectos, todas las licencias y permisos serán extensibles a las parejas de hecho que reunieran los requisitos de la Ley de uniones estables de las parejas de hecho, 10 julio/1998 (DOGC 23 julio 1998).

Los permisos y licencias se solicitarán por escrito y deberán dedicarse a la finalidad solicitada. La empresa podrá solicitar su justificación documental.

Artículo 13. Días de asuntos propios.

Todos los trabajadores afectados por este convenio se disfrutaran de 3 días naturales de libre disposición retribuidos, con el único requisito que su voluntad con un preaviso de 72 horas, con un mínimo de tres solicitudes coincidentes en el tiempo, salvo las peticiones para el mes de diciembre que se harán con respeto al Laudo del TLC. Las solicitudes con el recibí serán, a su vez, entregadas por la empresa a la representación legal de los trabajadores.

Artículo 14. Las festividades.

El personal adscrito al corre-turno de lunes a sábado, cuando una fiesta del calendario laboral coincida con su día descanso semanal, distinto al domingo, tendrá derecho a disfrutar de un día de descanso alternativo. Dichos días, en su caso, se acumularán al año siguiente con ocasión de la confección del calendario laboral. Salvo al personal adscrito al "corre-turno festivos", el resto de personal disfrutará de los festivos contemplados en el calendario laboral, más el día de San Martín de Porras, patrón del gremio, que se celebra el 3 de noviembre que, en caso de coincidir con un festivo, se negociará con los delegados/as, otra fecha de disfrute alternativa.

Capitulo III. Condiciones económicas.

Artículo 15. Retribuciones.

Se estará a la definición del art. 26 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 16. Revisión salarial.

Se acuerda el abono de una paga lineal por importe de 450,00 EUR con independencia del grupo profesional y/o antigüedad del trabajador pagadera, por una sola vez, en la nomina del mes en que se firman los presentes acuerdos.

Para el año 2014, se estará a las retribuciones fijadas en las tablas salariales que como anexo número uno se acompañan al presente texto articulado.

CVE-Núm. de registre: 062016000127

Para el año 2015, se estará a las retribuciones fijadas en las tablas salariales que como anexo número dos se acompañan al presente texto articulado. Que suponen un incremento equivalente al 1,1 por 100 sobre todos los conceptos previstos en tablas, respecto del actual.

Para el año 2016, se estará a las retribuciones fijadas en las tablas salariales que como anexo número tres se acompañan al presente texto articulado. Que suponen un incremento equivalente al 1,1 por 100 sobre todos los conceptos previstos en tablas, respecto de las tablas fijadas para el año 2015.

Artículo 17. Estructura del salario.

Las retribuciones del personal comprendido en el presente convenio colectivo estarán constituidas por el salario base y los complementos personales y de puesto de trabajo que se determinan en el presente convenio colectivo y sus tablas salariales anexas.

Artículo 18. Salario base.

El salario base del personal afectado al presente convenio colectivo es el que se determina, para cada grupo profesional, en las tablas salariales para cada año de vigencia del convenio colectivo. Corresponde a la jornada ordinaria a que se refiere el presente convenio y se devenga por día natural.

Artículo 19. Pagas extraordinarias

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a 3 pagas extraordinarias, verano, Navidad y beneficios, que se abonarán respectivamente el 22 de junio, 22 de diciembre y 31 de marzo. Su importe será el reflejado en las tablas salariales anexas, incrementándose su importe con la antigüedad correspondiente a 30 días de salario base de su grupo profesional y el plus nocturno correspondiente a veintiséis días naturales para aquéllos trabajadores que lo perciban mensualmente y con habitualidad.

Artículo 20. Pagas de absentismo.

La paga de absentismo consistente en la suma de 388,35 EUR anuales pagaderos en dos veces. La primera, por importe de 194,17 EUR el día 31 de julio del año de que se trate siempre que el trabajador no halla faltado más de 2 días al trabajo en el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio del mismo año; exceptuando la baja por accidente de trabajo, las de intervención quirúrgica, hospitalización, las horas sindicales, los días de disfrute personal de libre elección, licencias retribuidas, permisos no retribuidos, reducción de jornada pactada. La segunda, 194,18 EUR, se abonará el 31 de enero del año siguiente a todo trabajador que no tenga en su haber más de 1 ausencia al trabajo en el período del 1 de julio al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior; con las mismas excepciones que en la paga del primer período. En ningún caso se computarán a efectos de ausencias para el abono del complemento aquí acordado los 2 primeros procesos de Incapacidad Temporal del año derivada de contingencia común.

Artículo 21. Antigüedad.

Todo el personal disfrutara de un complemento de antigüedad, consistente en 3 bienios a razón del 5% del salario base y posteriores quinquenios del 10% del salario base que se abonaran desde el 1 de enero del año en que se cumpla.

Artículo 22. Horas Extraordinarias.

Las horas extraordinarias, en todo caso por su naturaleza, serán voluntarias, y en caso de realizarse se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores. El precio por hora extra se establece en la tabla adjunta, incrementada en la antigüedad de cada trabajador. Las horas nocturnas extraordinarias se incrementarán en un 25% en relación con la hora normal.

Artículo 23. Plus Nocturnidad.

Todos los trabajadores que realizan la jornada laboral entre las 21.00 horas y las 06.00 horas, percibirán un plus de nocturnidad cuya cuantía mensual será el 25% del salario base. Para el cambio de jornada de la noche al día será necesario el acuerdo previo con los delegados de personal. Si el periodo de actividad laboral contiene 4 horas entre las 21 h y las 6 h se percibirá el 12.5% del salario base y si es menor de 4 h percibirán el 10% del salario base.

Artículo 24. Plus Actividad.

El plus actividad para los trabajadores afectados por el presente convenio será la cuantía que para cada categoría se determina en las tablas salariales anexas.

CVE-Núm. de registre: 062016000127

Artículo 25. Plus de Transporte.

El plus de transporte, que se devenga por día efectivamente trabajado, es el que se determina en las tablas salariales anexas para todas las categorías profesionales, sin que, pues, se devengue en vacaciones. El valor que figura en tablas, corresponde, pues, a 11 meses.

Artículo 26. Plus tóxico, penoso, peligroso.

Se abonará un complemento de penosidad, toxicidad y/o peligrosidad en función de las especiales características de las tareas que desarrollen, que consistirá en el importe que se especifica para cada ejercicio en las tablas salariales, devengándose como en la actualidad. En el caso que concurra, también, peligrosidad para el puesto de trabajo en cuestión el citado porcentaje se incrementará en un 5% adicional sobre el fijado en tablas. El presente plus se devengará como en la actualidad.

Artículo 27. Plus de grúa.

Se establece un complemento de puesto de trabajo, por trabajador y día, su importe asciende a 10,30 EUR, que se devenga por el tiempo efectivamente trabajado para aquéllos trabajadores que realicen trabajos en altura por medio del vehículo cesta y como mínimo con medio día de plus.

Artículo 28. Trabajos en festivos.

Se considerarán festivos los domingos, así como los descansos semanales y las fiestas del calendario laboral de la Generalidad de Cataluña, y el día de San Martín de Porras. Si se trabajan se percibirá el plus festivo cuya cuantía se determina en la tabla salarial anexa.

Artículo 29. Retribución Salarial.

Las retribuciones salariales, cuyos importes brutos figuran en tablas salariales, serán abonadas por la empresa como muy tarde el ultimo día laborable de cada mes.

Los pluses de nocturnidad, de actividad, tóxico-penoso y transporte se percibirán por 6 días de la semana, siendo su importe total mensual el reflejado en las respectivas tablas salariales anexas.

Artículo 30. Dietas.

El trabajador percibirá dieta completa cuando como consecuencia del desplazamiento no pueda pernoctar en su residencia personal se devengara por día natural el valor de la citada dieta completa será de 51,61 EUR. La dieta por comida, cuantificada en 10,65 EUR la percibirá el trabajador cuando como consecuencia del desplazamiento se le impida comer en su residencia habitual.

Capitulo IV. Organización del trabajo y clasificación profesional.

Artículo 31. Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa, que deberá ajustarse a lo establecido en la ley, en los presentes acuerdos y en las normas y pactos que sean de aplicación.

Artículo 32. Clasificación Profesional.

El conjunto de competencias que se requieren para cada actividad, conforma las funciones básicas de cada puesto de trabajo, de acuerdo con las descripciones:

Grupo profesional I. Mandos intermedios comprende las siguientes funciones:

- Puesto de trabajo de Responsable de Servicio: Persona responsable de organizar, desarrollar y ejecutar las operaciones propias del contrato asignado, gestionando para ello eficientemente los medios y recursos humanos y materiales que ponga la empresa a su disposición.

- Puesto de trabajo de Inspector: Persona responsable de gestionar eficientemente los recursos humanos y materiales que se pongan a su disposición en la zona o ámbito asignado y bajo dependencia directa del Responsable del Servicio.

CVE-Núm. de registre: 062016000127

Grupo profesional II. Operarios, comprende las siguientes funciones:

- Puesto de trabajo de Operario de 2a: en posesión del carné de conducir correspondiente (B), tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda la clase de operaciones, que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamientos.

- Puesto de trabajo de Especialista: trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización se requiere especialización profesional y técnica.

- Puesto de trabajo de Detector: es el personal cualificado para detectar todo tipo de superficies que tengan que limpiar con diferentes productos químicos, abrasivos, vapor y pintura.

Grupo profesional III. Personal administrativo; comprende las siguientes funciones:

- Puesto de trabajo de Auxiliar administrativo: empleado que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes a los trabajos de la oficina.

- Puesto de trabajo de Jefe administrativo de segunda: empleado que, provisto o no de poder limitado, está encargado de una sección o departamento; ordena y da unidad al trabajo que tiene encomendado y responde del mismo ante sus jefes, y distribuye el trabajo entre sus subordinados.

A la hora de cubrir una vacante correspondiente a un grupo y/o función con mayor nivel retributivo, tendrán preferencia a ella los trabajadores que reuniendo las condiciones necesarias estén trabajando en la empresa. A igualdad de condiciones entre estos, la vacante será ocupada por el empleado con más antigüedad en la empresa. Será informado el comité de Empresa. Para los mandos intermedios: el puesto de encargado general será de libre designación de la empresa.

La movilidad funcional para la realización de funciones inferiores (entendiéndose como inferiores las que supongan según el vigente Convenio, una menor retribución) no correspondientes al puesto de trabajo, sólo será posible si existen, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. La empresa deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del puesto de trabajo por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso y la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social.

El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que en todo caso, mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Por lo demás, sin perjuicio que el trabajador se obliga a cumplir con las obligaciones inherentes a su puesto de trabajo, en especial se obliga a mantener en buena imagen, calidad y buen uso así como a mantener correctamente las herramientas, útiles, enseres y vehículos que le facilite la empresa. Por tal motivo se obliga a reportar, antes del inicio de la jornada de cualesquiera desperfecto en aquéllos y al finalizar la misma.

Artículo 33. Período de prueba.

Se establece un periodo de prueba en las nuevas contrataciones, según la índole de la labor que a cada trabajador corresponda, que en ningún caso podrá exceder del que se señala en la escala siguiente:

1. Mandos intermedios: 4 meses.
2. Personal administrativo: 2 meses.
3. Personal auxiliar, operario y subalterno: 15 días.

La situación de incapacidad temporal no interrumpirá el periodo de prueba.

Durante el periodo de prueba, tanto el trabajador como la empresa podrán, respectivamente, dar por finalizadas sus relaciones laborales sin necesidad de previo aviso. En todo caso, el trabajador percibirá durante el periodo de prueba las remuneraciones correspondientes al grupo profesional en la que provisionalmente se haya clasificado, y según las funciones realizadas.

CVE-Núm. de registre: 062016000127

Transcurrido el plazo referido, el trabajador pasará a figurar en la plantilla de la empresa, y el tiempo prestado en calidad de prueba le será computado a efectos de antigüedad.

Artículo 34. Preavisos y ceses.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo con un plazo de preaviso mínimo de 15 días naturales, salvo para el personal técnico que será de 1 mes de duración. En caso contrario la Empresa queda facultada para deducir de la liquidación final, un número de días equivalente al de preaviso no comunicado.

Artículo 35. Retirada del permiso de circulación.

En caso de retirada temporal del permiso de conducción siempre que no sea imputable a negligencia, incumplimiento de la normativa de circulación y/o imprudencia del trabajador, la empresa ocupará al trabajador en otro puesto de trabajo, mientras dure la retirada siempre que exista vacante en el centro de trabajo, previo informe de la representación legal de los trabajadores.

Durante dicho período el trabajador percibirá la retribución que corresponda a los nuevos cometidos. Los itinerarios de recogida se han fijado y se fijan para no incumplir la normativa de circulación.

Caso que el trabajador, a la fecha de efectos de la retirada del permiso de circulación tenga vacaciones devengadas y pendientes de disfrutar podrá acumularlas, sustituyéndolas por las fechas previstas y, retrasando con ello, la suspensión del contrato o, en su caso, su reubicación en otro puesto de trabajo.

La retirada del permiso de conducir por estado de embriaguez o de drogadicción y la imprudencia temeraria imputable al conductor queda excluida de este artículo.

Artículo 36. Subrogación de personal.

Al objeto de contribuir y garantizar al principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del presente Convenio, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente convenio, estableciéndose su obligatoriedad de manera que en todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida.

En ese caso, todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, en caso de que pasen a depender de un nuevo adjudicatario, Empresa o Entidad, les será respetada el presente convenio colectivo, la modalidad de contrato, grupo profesional, jornada, horario, antigüedad e importe total de salarios, tanto en este Convenio como los de extra-convenio que cada trabajador tuviera reconocido en el momento de finiquitar su relación laboral con el adjudicatario saliente.

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

El delegado de personal mantendrá los mismos derechos que tuviera reconocidos en la Empresa o Entidad adjudicataria saliente.

Artículo 37. Uniformidad y plus de prendas.

La Empresa entregará a todos los trabajadores, corriendo por cuenta de los mismos su mantenimiento y limpieza, de las siguientes prendas de trabajo de uso obligatorio para todas las categorías: 2 trajes de verano; 2 trajes de invierno; calzado de verano; calzado de invierno; 1 anorak cada dos años a contar desde la ultima entrega; 1 jersey, cada dos años a contar desde la última entrega.

CVE-Núm. de registre: 062016000127

Se entregará a todo el personal, tantas veces como los necesite guantes de seguridad, siendo su uso, igualmente obligatorio.

La empresa hará entrega de un equipo completo de agua que se renovará una vez estén inservibles las prendas.

Al personal de nuevo ingreso, superados los 15 días de permanencia en la empresa, se le entregará un pantalón y una camisa complementario al conjunto de prendas de verano e invierno. El color de las prendas de trabajo será determinado por la Empresa en relación con las normas que se dicten por la autoridad Municipal. Su uso quedará limitado a las horas de trabajo.

En compensación por el lavado y mantenimiento de las prendas utilizadas por los trabajadores y su obligación de mantener una correcta imagen, a partir del 1 de enero de 2011 se establece un plus de prendas a razón de 10'30 EUR mensuales, pagadero por día efectivamente trabajado, sin que, en ningún caso se devengue en vacaciones.

Se establece con carácter general, salvo incumplimientos del proveedor que las prendas se entregarán, respectivamente, el 1 de mayo y el 1 de noviembre para la temporada de verano e invierno.

En todo caso el personal retornará las prendas de que se trate cuando se renueven las mismas.

Capitulo V. Derechos sindicales.

Artículo 38. Delegados de personal o Comité de Empresa.

Los delegados de personal o miembros del Comité de empresa, disfrutaran de un máximo de 24 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación de los trabajadores.

Estas horas se podrán acumular entre los delegados de personal, hasta doblar la anterior cantidad, previa autorización de los interesados.

Artículo 39. Tablón de anuncios.

La empresa habilitará un tablón de anuncios para que los delegados de personal o Comité de Empresa, o las secciones sindicales puedan usarlo para el ejercicio de su actividad informativa.

Los delegados sindicales, las secciones sindicales o, en su caso, el Comité de Empresa responderán del buen uso del mismo.

Artículo 40. Asambleas en el centro de trabajo.

Se podrán realizar asambleas dentro del centro para tratar asuntos que afecten directamente a la empresa y a los trabajadores, sin perjudicar el servicio.

Artículo 41. Competencias de los delegados de personal.

Serán competencia de la representación unitaria:

- Recibir información en aquellos asuntos del personal que afecten al conjunto de los trabajadores, o a uno o varios colectivos y que supongan variación con el régimen anteriormente existente.

- A ser informados de la propuesta de saldo y finiquito, de todos los contratos que se rescindan en la empresa.

- A estar presentes en el momento de la firma del recibo de saldo y finiquito de todos aquellos trabajadores a quienes se les rescinda el contrato de trabajo, excepción hecha de los que no lo deseen.

- A la entrega de copia básica de todos los contratos que se celebren por escrito (excepto altos cargos que solo se notificará).

- Trimestralmente la empresa informara la previsión de celebración de nuevos contratos, con indicación de número de estos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, así como los supuestos de subcontratación.

CVE-Núm. de registre: 062016000127

Entendiéndose no obstante la dificultad de prever contrataciones por sustituciones y puntas de producción que existen en este servicio.

- Y en todas aquellas competencias reconocidas a los representantes de los trabajadores en el Estatuto de los trabajadores, en sus artículos: art. 64, art. 15.4, art. 19.5, art. 29.4, art. 41, art. 44.1, art. 77.1, art. 87.1.

Los delegados serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.

Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones graves y muy graves.

b) En materia reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o de centro de trabajo general, y sobre todo, proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y de sus posibles consecuencias, solo cuando ello implique modificación de condiciones.

Artículo 42. Cuota sindical.

A los trabajadores afiliados a un sindicato legalmente reconocido y que lo soliciten expresamente por escrito a la empresa, ésta se le obliga a descontar de la nómina

Artículo 43. Libre sindicación.

La empresa garantiza el derecho a la libre sindicación de los trabajadores de la plantilla y a lo no discriminación por razón de la citada sindicación.

Capítulo VI. Seguridad y salud laboral.

Artículo 44. Política de Prevención de Riesgos Laborales.

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

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

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

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

La empresa dispondrá en cada centro de trabajo de un cuarto-vestuario para el personal a su servicio, previsto de colgadores individuales y banquetas, a fin de que los trabajadores puedan cambiarse de ropa. Asimismo, se instalaran cuartos de aseo, previstos de lavabos y duchas para el uso del personal, así como de servicios higiénicos adecuados.

Los trabajadores deberán cumplir con las normas e instrucciones establecidas.

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

CVE-Núm. de registre: 062016000127

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

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

2. Utilizar correctamente los equipos de protección individual.

3. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

4. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, unos riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

5. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

6. Cooperar con la empresa y con los trabajadores que tengan encomendadas funciones específicas en prevención para garantizar unas condiciones de trabajo seguras.

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

La Empresa sancionará las imprudencias o incumplimientos por parte del trabajador de las medidas de prevención de riesgos laborales, que pongan en peligro directa o indirectamente la salud del propio trabajador, de sus compañeros o de terceras personas, al tratarse de un incumplimiento contractual grave o culpable.

En los casos de que un vehículo presente anomalías que menoscaben las garantías de seguridad, y el conductor haya comunicado a la empresa las anomalías, si esta no las hubiera subsanado, cualquier miembro del Comité de Salud Laboral o del Comité de Empresa podrá inmovilizar y dejar fuera de servicio el vehículo hasta se reparación correspondiente.

Para los primeros auxilios, en caso de accidente, la empresa dispondrá de botiquines de urgencias en los centros de trabajo y en los camiones de la empresa, debiendo ser revisados mensualmente por el personal que corresponda.

La empresa dispondrá en cada centro de trabajo de un cuarto-vestuario para el personal a su servicio, previsto de colgadores individuales y banquetas, a fin de que los trabajadores puedan cambiarse de ropa. Asimismo, se instalarán cuartos de aseo, previstos de lavabos y duchas para el uso del personal, así como de servicios higiénicos adecuados.

Artículo 45. Comité de prevención de riesgos laborales.

Se reconoce la existencia del Comité de Salud Laboral paritario al objeto de adaptar la legislación vigente en esta materia a la realidad de la empresa con la misión de efectuar una protección eficaz en materia de salud laboral en la empresa.

Dicho Comité está formado por 2 representantes de la empresa y 2 representantes de los trabajadores. A petición de cualquiera de las dos partes, podrán asistir asesores, tanto de la empresa como de los sindicatos.

Capítulo VII. Régimen disciplinario.

Artículo 46. Faltas y sanciones.

Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, por el presente Convenio colectivo, códigos de conducta de la empresa, y, en especial, lo dispuesto en el Convenio colectivo del sector de de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, con el régimen allí previsto.

- Obligatoriedad de expediente contradictorio para faltas graves y/o muy graves:

CVE-Núm. de registre: 062016000127

Con carácter previo a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves la empresa instruirá un expediente contradictorio en el que, por plazo de 72 horas, en el que serán oídos tanto el propio trabajador afectado como la representación legal de los trabajadores, con la finalidad de informarles de la causa o motivo en virtud del cual se ha decidido sancionar y de que éstos conozcan y puedan emitir informe acerca de la concurrencia o no de la citada causa y de si existe o no una justificación en la conducta del trabajador o si la causa legal que se alegue tiene o no la suficiente entidad y trascendencia como para determinar una sanción.

El incumplimiento de esta obligación determinará la nulidad de la decisión disciplinaria de que se trate.

Capítulo VIII. Mejoras sociales.

Artículo 47. Enfermedad o accidente.

Cuando el trabajador sufriese un accidente, tanto dentro de la jornada laboral de trabajo como "in itínere", y por los servicios médicos competentes se acordara su baja u hospitalización, percibirá el 100 % del salario real, mientras dure su situación.

De igual forma percibirá el 100 % de su salario real, a partir del primer día y hasta un máximo de 50 días siguientes, caso de concurrir hospitalización de al menos 24 horas, en caso de Incapacidad Temporal por enfermedad.

Los periodos de accidente de trabajo e incapacidad laboral, no repercutirán en la percepción de las pagas extraordinarias.

Artículo 48. Póliza de seguro de accidentes.

La empresa tendrá contratada una Póliza de Seguro de Accidentes con una compañía externa, para todos sus trabajadores que cubra las siguientes contingencias por los importes que también se indican:

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional como consecuencia de la actividad laboral desarrollada para la empresa de la que se derive muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez para cualquier actividad laboral, el trabajador o sus beneficiarios legales, en su caso, percibirán en concepto de indemnización 18.000,00 EUR.

En caso de muerte natural por enfermedad común o accidente no laboral la indemnización será de 6.000,00 EUR.

Artículo 49. Jubilación parcial, especial y/o flexible.

Se estará a lo dispuesto en la normativa de aplicación y con los requisitos en la misma prevista, así como el acuerdo de fecha 25 de marzo de 2013 registrado en la entidad gestora y que se acompaña como anexo número cuatro.

Artículo 50. Bajas definitivas del personal fijo de plantilla.

La empresa, siempre que sea posible, se compromete a mantener en todo momento la plantilla de fijos, de tal forma que cuando se produzcan bajas definitivas en el personal fijo de un centro de trabajo, dicha plaza tendrá que ocuparla el trabajador/a con contrato eventual de más antigüedad e igual grupo profesional del mismo centro de trabajo.

Artículo 51. Excedencia voluntaria.

Se estará a lo dispuesto en la normativa legal y convencional de aplicación subsidiaria.

Artículo 52. Premio de Jubilación.

A todos aquellos trabajadores que accedan a la jubilación anticipada inmediatamente después de causar baja en la empresa a la edad de 61, 62, 63 ó 64 años de edad y puedan acogerse a una situación de jubilación anticipada, se les abonará un premio de 122,40 EUR, 117,30 EUR, 112,20 EUR y, 107,10 EUR respectivamente por año de servicio completo en la contrata de graffitis ciudad Barcelona.

A aquellos trabajadores que no puedan acogerse a la jubilación anticipada, por no acumular el periodo de cotización mínima necesaria, se les abonará, al jubilarse, el premio correspondiente a los 64 años de edad.

El premio se abonará una vez justificada fehacientemente la jubilación efectiva.

CVE-Núm. de registre: 062016000127

Artículo 53. Saldo y Finiquito.

Todo trabajador que cese voluntariamente al servicio de la empresa, firmará el correspondiente documento de saldo y finiquito, quedando dicho trabajador facultado para recabar la presencia del Comité de Empresa. El documento de saldo y finiquito será redactado de modo que figuren por separado todos y cada uno de los conceptos que integren la liquidación por cese.

Artículo 54. Ingreso en la empresa.

Se crea una comisión de contratación, compuesta por cuatro personas dos en representación de la empresa y dos en representación de los trabajadores.

Dicha Comisión tendrá un funcionamiento de reunión bimensual, y cuando existan contratos superiores a diez días, que no sean por sustitución de incapacidad temporal.

Esta comisión será la encargada de seleccionar y valorar al personal más idóneo para cubrir dichas plazas.

Las vacantes o nuevas plazas que se produzcan se cubrirán por concurso-oposición, en el supuesto de concurrencia de distintos candidatos, igualmente capacitados, dicha plaza la ocupara aquel trabajador que lleve más tiempo. Asimismo se tomará en consideración a los trabajadores que hayan efectuado suplencias en la actividad de graffitis.

Artículo 55. Despidos individuales.

Cuando se produzca un despido y este sea declarado improcedente por los tribunales, sea por la vía judicial, como por la vía extrajudicial, la opción entre readmisión e indemnización la tendrá el trabajador. Esta previsión, en ningún caso será de aplicación, en los supuestos extintivos que traigan causa de la finalización de un contrato temporal.

Artículo 56. Estabilidad en el empleo.

Durante la vigencia del presente convenio y con el fin de garantizar la estabilidad en el empleo, y con carácter previo a la adopción de medidas de los artículos 41, 47, 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores, derivadas de reducciones de servicios o derivadas de razones económicas, técnicas, organizativas y/o productivas, del servicio presupuestado en el apartado de personal, la empresa se compromete a negociar todas las medidas flexibilizadoras alternativas posibles y previstas en la ley. A tal fin y con carácter previo a la adopción de las citadas medidas, se reunirán las partes, por un periodo máximo de 30 días como máximo lo que proceda en los términos previstos en los art. 82.3 y 41.4 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 57. Préstamos.

La empresa concederá préstamos individuales por un máximo de mil quinientos EUR (1.500,00 EUR).

La aportación máxima que la empresa desembolsará por este concepto no excederá, en ningún caso, de 6.000,00 EUR. Las devoluciones para la amortización del préstamo se harán en un período máximo de 36 mensualidades.

Artículo 58. Ayuda escolar y por gafas.

Se abonará un complemento de 131,20 EUR para el año 2014, 132,64 EUR para el año 2015, 134,09 EUR para el año 2016, por cada hijo, como ayuda escolar abonable en el mes de septiembre por una sola vez al personal que tenga hijos entre los 2 y 16 años. Esta ayuda se refiere, como en convenios anteriores, a la unidad familiar.

La empresa abonará el importe de la reparación de las gafas cuya rotura se haya producido en horario laboral previa justificación con la factura correspondiente y comunicación a la empresa del accidente o incidente en la misma jornada laboral que se produzca.

Artículo 59. Cambio de turno.

Un trabajador podrá intercambiar un día de trabajo, o turno, con otro compañero de la misma categoría, con acuerdo previo y expreso entre ellos, comunicándolo a la empresa con 48 horas de antelación.

Artículo 60. Cláusula de género neutro.

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

CVE-Núm. de registre: 062016000127

Artículo 61. Violencia de género.

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

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

Artículo 62. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

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

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

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

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

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

Artículo 63. Permiso por lactancia.

Los trabajadores que ejerzan este derecho, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, pudiéndose acumular dicho periodo en jornadas completas, según la disposición legal que regula este precepto.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Artículo 64. Protección por maternidad.

Cuando la adaptación de las condiciones o el tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente o compatible con su estado, todo ello de conformidad con las reglas y criterios previstos en el art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como el protocolo de salud establecido por la Mutua de Accidentes y Enfermedades Profesionales.

CVE-Núm. de registre: 062016000127

Anexo I. Tablas salariales 2014 (EUR).

Categoria laboral	Salari base	Plus penós	Plus activitat	Plus transport	Incentius	Total mensual	Paga estiu	Paga Nadal	Paga beneficis	Total anual
Auxiliar administratiu	658,15	143,56	422,03	78,20	-	1.301,94	1.117,94	1.117,94	1.117,94	18.898,90
Cap 2a administratiu	658,15	143,56	611,88	78,20	-	1.491,79	1.117,94	1.117,94	1.117,94	21.177,10
Especialista	658,15	162,87	563,37	90,85	-	1.475,24	1.120,70	1.120,70	1.120,70	20.974,13
Operari de 2a	658,15	143,56	422,03	78,20	-	1.301,94	1.117,94	1.117,94	1.117,94	18.898,90
Detector	658,15	162,87	637,20	90,85	-	1.549,07	1.121,84	1.121,84	1.121,84	21.863,51
Responsable dia	704,62	201,31	503,31	109,81	480,94	1.999,99	1.970,49	1.970,49	1.970,49	29.801,54
Inspector	704,62	201,31	503,31	109,81	302,04	1.821,09	1.855,38	1.855,38	1.855,38	27.309,41

Categoria laboral	Hores extres diürnes	Hores extres nocturnes	Festius treballats	Plus complementari
Auxiliar administratiu	8,56	10,24	129,13	90,72
Cap 2a administratiu	9,56	11,43	129,13	90,72
Especialista	11,81	14,15	129,13	90,72
Operari de 2a	8,56	10,24	129,13	90,72
Detector	9,87	11,79	129,13	90,72
Inspector	12,33	14,74	129,13	90,72

Plusos.

Prima equips individuals: 42,23 EUR/mes treballat.
Plus rentat roba: 10,30 EUR/mes treballat.
Plus grua: 10,30 EUR/ dia treballat vehicle cesta.
Prima absentisme: 388,35 EUR.

Dieta completa: 51,61 EUR.
Dieta comida: 10,65 EUR.
Ayuda escolar: 131,20 EUR.

Prima rotatiu 152,25 EUR.

CVE-Núm. de registre: 062016000127

Anexo II. Tablas salariales 2015 (2014 + 1,1%). EUR.

Categoria Laboral	Salari base	Plus penós	Plus activitat	Plus transport	Incentius	Total mensual	Paga estiu	Paga Nadal	Paga Beneficis	Total Anual
Auxiliar administratiu	665,38	145,13	426,67	79,06		1.316,24	1.130,23	1.130,23	1.130,23	19.106,51
Cap 2a administratiu	665,38	145,13	618,61	79,06		1.508,18	1.130,23	1.130,23	1.130,23	21.409,79
Especialista	665,38	164,66	569,56	91,84		1.491,44	1.133,02	1.133,02	1.133,02	21.204,50
Operari de 2a	665,38	145,13	426,67	79,06		1.316,24	1.130,23	1.130,23	1.130,23	19.106,51
Detector	665,38	164,66	644,20	91,84		1.566,08	1.134,18	1.134,18	1.134,18	22.103,66
Responsable dia	712,37	203,52	508,84	111,01	486,23	2.021,97	1.992,16	1.992,16	1.992,16	30.129,11
Inspector	712,37	203,52	508,84	111,01	305,36	1840,90	1.875,78	1.875,78	1.875,78	27.607,13

Categoria laboral	Hores extres diürnes	Hores extres nocturnes	Festius treballats	Plus complementari
Auxiliar administratiu	8,65	10,35	130,55	91,71
Cap 2a administratiu	9,66	11,55	130,55	91,71
Especialista	11,93	14,30	130,55	91,71
Operari de 2a	8,65	10,35	130,55	91,71
Detector	9,97	11,92	130,55	91,71
Inspector	12,46	14,90	130,55	91,71

Plusos.

Prima equips individuals: 42,69 EUR/mes treballat.
Plus rentat roba: 10,41 EUR/mes treballat.
Plus grua: 10,41 EUR/dia treballat vehicle cesta.
Prima absentisme: 392,62.

Dieta completa: 52,17 EUR.
Dieta comida: 10,76 EUR.
Ayuda escolar: 132,64 EUR.

Prima rotatiu: 153,92 EUR.

CVE-Núm. de registre: 062016000127

Anexo III. Tabla salarial 2016 (2015+1,1%).

Categoria laboral	Salari base	Plus penós	Plus activitat	Plus transport	Incentius	Total mensual	Paga estiu	Paga Nadal	Paga beneficis	Total anual
Auxiliar administratiu	672,69	146,72	431,36	79,92		1.330,69	1.142,66	1.142,66	1.142,66	19.316,34
Cap 2ª administratiu	672,69	146,72	625,41	79,92		1.524,74	1.142,66	1.142,66	1.142,66	21.644,94
Especialista	672,69	166,47	575,82	92,85		1.507,83	1.145,48	1.145,48	1.145,48	21.437,55
Operari de 2a	672,69	146,72	431,35	79,92		1.330,68	1.142,66	1.142,66	1.142,66	19.316,22
Detector	672,69	166,47	651,28	92,85		1.583,29	1.146,65	1.146,65	1.146,65	22.346,58
Responsable dia	720,20	205,75	514,43	112,23	491,57	2.044,18	2.014,07	2.014,07	2.014,07	30.460,14
Inspector	720,20	205,75	514,43	112,23	308,71	1.861,32	1.896,41	1.896,41	1.896,41	27.912,84

Categoria laboral	Hores extres diürnes	Hores extres nocturnes	Festius treballats	Plus complementari
Auxiliar administratiu	8,74	10,46	131,98	92,71
Cap 2ª administratiu	9,76	11,67	131,98	92,71
Especialista	12,06	14,45	131,98	92,71
Operari de 2ª	8,74	10,46	131,98	92,71
Detector	10,07	12,05	131,98	92,71
Inspector	12,59	15,06	131,98	92,71

Plusos.

Prima equips individuals: 43,15 EUR/Mes treballat.
Plus rentat roba: 10,52 EUR/Mes treballat.
Plus grua: 10,52 EUR / Dia treballat vehicle cesta.
Prima absentisme: 396,93 EUR.

Ayuda escolar: 134,09 EUR.
Dieta completa: 52,74 EUR.
Dieta comida: 10,87 EUR.

Prima rotatiu: 155,61 EUR.

Barcelona, 17 de març de 2016
El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament d'Empresa i Coneixement (en virtut de la Disposició transitòria tercera del Decret 98/2016, de 19 de gener), Eliseu Oriol Pagès

CVE-Núm. de registre: 062016000127