

Dijous, 23 de març de 2017

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

*RESOLUCIÓ de 18 de gener de 2017, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Talher, SA, serveis de neteja viària i recollida de residus sòlids urbans del municipi de Sant Just Desvern, per als anys 2017-2023 (codi de conveni núm. 08101681012017)*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball subscrit pels representants de l'empresa Talher, SA, i pels dels seus treballadors el dia 19 de setembre de 2016 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, 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 i el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1.- Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Talher, SA, serveis de neteja viària i recollida de residus sòlids urbans del municipi de Sant Just Desvern, per als anys 2017 a 2023 (codi de conveni núm. 08101681012017) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA TALHER, SA, (SERVICIOS DE LIMPIEZA VIARIA I RECOGIDA DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS DEL MUNICIPIO DE SANT JUST DESVERN), PARA LOS AÑOS 2017 A 2023.

Capítulo I. Disposiciones Generales.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio será de aplicación para todo el personal de la empresa Talher, SA, adscrito a los servicios de limpieza viaria y recogida de sólidos urbanos (RSU) en el centro de trabajo del municipio de Sant Just Desvern.

En la recogida de sólidos urbanos (RSU) se consideran por igual todas las fracciones, orgánica, rechazo, cartón, vidrio, envases, comercial, etc.

Artículo 2. Vigencia y prórroga.

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2017 y finalizará el 31 de diciembre del año 2023.

Se entenderá prorrogado de un año a otro por tácita reconducción de no formalizarse, por cualquiera de las dos partes, denuncia de rescisión dentro de un plazo de dos meses anteriores a la finalización del mismo, o en su caso, de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 3. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones establecidas en este convenio forman un todo orgánico indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual, sin que quepa la aplicación de una normativa aislada sobre condiciones anteriores.

Artículo 4. Absorción y Compensación.

Las retribuciones establecidas en el presente convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza y el origen de las mismas.

Dijous, 23 de març de 2017

---

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse, en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, así como por convenios colectivos, contratos individuales o cualquier otra causa, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas.

En caso contrario serán compensadas y absorbidas estas últimas manteniéndose el presente convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones que quedan pactadas.

Artículo 5. Garantía "Ad Personam".

Se respetarán aquellas situaciones personales, que con carácter global, excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente "Ad Personam". Cualquier pacto posterior más favorable prevalecerá sobre lo pactado, en el presente convenio colectivo.

Artículo 6. Comisión Paritaria.

Se establece una comisión paritaria, compuesta por la representación de la empresa y la representación legal de los/las trabajadores/as.

La Comisión Paritaria, tendrá a su cargo las siguientes funciones:

- Interpretación del Convenio.
- Requerimiento de las partes. Deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo pudieran suscitarse.
- Será preceptiva la reunión de la Comisión Paritaria antes del inicio de una Huelga.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Valoración y descripción de los puestos de trabajo y aplicación del capítulo IX.
- Estudio y control de los diferentes sistemas y servicios, tanto de la limpieza viaria como de la RSU.
- Elaboración de los calendarios laborales de los diferentes servicios.
- Gestión económica del Fondo Social, así como el estudio, la valoración y la concesión de los premios y de las ayudas reflejadas en el presente convenio colectivo.
- Gestión económica de los anticipos especiales.
- Aquellas establecidas en el artículo 43 del presente Convenio, en materia de Salud laboral, seguridad e higiene.

La Comisión Paritaria estará compuesta, por un mismo número de representantes de la empresa y de la representación legal de los trabajadores/as, eligiéndose entre ellos un secretario/a. Así mismo existirán los suplentes por cada una de las partes.

Los asuntos se someterán a la consideración de la Comisión paritaria, a propuesta de los representantes legales de los trabajadores o de la dirección de la empresa. Éstos deberán ser resueltos en el plazo máximo de 10 días.

Para que las sesiones de la citada comisión sean válidas deberán estar presentes la totalidad de sus miembros. Los acuerdos adoptados por la Comisión paritaria, serán vinculantes y de obligado cumplimiento para ambas partes cuando sean tomados por unanimidad.

Las discrepancias en la toma de acuerdos que puedan surgir en el desarrollo de las funciones de la Comisión paritaria reguladas por el presente convenio o la falta de emisión de dictamen en el plazo establecido facultaran a las partes a recurrir al trámite de mediación previsto en el sistema de solución extrajudicial de conflictos recogido en el artículo 46 del presente convenio (Tribunal laboral de Cataluña).

Dijous, 23 de març de 2017

---

### Capítulo II. Organización del trabajo.

#### Artículo 7. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo de toda la plantilla será de 35 horas semanales, (1.596 horas anuales), dentro de la cual, se entenderá incluido el disfrute de 30 minutos diarios, por día trabajado, para bocadillo, como tiempo efectivo de trabajo.

Para el disfrute de los 30 minutos de descanso diario, para bocadillo, como tiempo efectivo de trabajo, la jornada laboral diaria, ha de ser, como mínimo de 5 horas de trabajo continuado, entendiéndose los 30 minutos de descanso, dentro de las 5 horas.

#### Artículo 8. Horario de trabajo.

Se elaborará un calendario laboral a 1 de enero de cada año, que determinará el horario de cada servicio y calendario de vacaciones.

Como norma general se establecerá un horario continuado para el personal de los servicios de recogida y limpieza en las diferentes unidades operativas, siendo fijados conforme a sus peculiares circunstancias y necesidades del servicio.

Durante la vigencia de este convenio, si el cliente solicitase a la empresa contratista la modificación de los horarios de trabajo, ésta informará a la representación legal de los trabajadores su implantación.

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

En todos los casos, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo 12 horas.

En el supuesto de que las contrataciones de recogida actualmente existentes pasen de jornada nocturna a diurna por exigencias del contratista, se respetará el complemento de nocturnidad de los/as trabajadores/as afectados/as, siendo esta cantidad como garantía del personal.

Todo el personal afectado por el presente convenio disfrutará como mínimo de sábado y domingo en semanas alternas su descanso semanal. Excepto el personal contratado para trabajar sábado y domingo.

#### Artículo 9. Descanso dominical.

Como regla general, el personal afectado por este convenio disfrutará de su día de descanso semanal en domingo.

Otras circunstancias que podrían variar este artículo vienen definidas en el artículo 10 del presente Convenio colectivo.

#### Artículo 10. Trabajo en días festivos.

Se establece un sistema de rotación de obligado cumplimiento para todo el personal asignado a la contrata que lo exija, tanto en recogida como en la limpieza viaria.

Esta rotación será pactada entre la representación legal de los trabajadores y la dirección de la misma, a través del calendario laboral, antes de 1 de enero de cada año, donde se respetará las condiciones fijadas en el artículo 8 del presente convenio.

Todo el personal que trabaje domingos o festivos ínter semanales que computen dentro de su jornada laboral, tendrá una retribución establecida en la tabla Anexo II.

Los domingos o festivos ínter semanales que no computen dentro de su jornada laboral, se abonarán a razón de las horas extraordinarias festivas realizadas.

Todo el personal afectado por el presente convenio, excepto el personal contratado para trabajar domingos y festivos, que no disfruten sábado y domingo alternativos fiesta, tendrá 3 días más de vacaciones.

El personal contratado para suplir el descanso semanal del personal, y/o para trabajar domingos y/o festivos ínter semanales, no percibirá compensación alguna por trabajar los domingos ya que está contratado para tal fin. El festivo ínter semanal (siempre y cuando forme parte de su jornada laboral) tendrá una retribución establecida en la tabla Anexo II como concepto: valor de domingo y/o festivo computable.

Dijous, 23 de març de 2017

El cálculo del valor de la hora trabajada en domingos y/o festivos ínter semanales, que computen en la jornada laboral no podrá ser inferior a la diferencia entre el valor de la hora extra festiva y el valor de la hora extraordinaria.

### Artículo 11. Vacaciones.

Todo el personal afectado por este convenio disfrutará de 31 días naturales de vacaciones anuales.

La retribución de vacaciones será a razón del salario real, se entiende por real el salario base, plus convenio, plus actividad, plus transporte, nocturnidad y antigüedad si en el momento de las vacaciones se vinieran percibiendo alguno de estos conceptos habitualmente en nómina, quedando excluidos los conceptos extrasalariales y los de devengo extraordinario que no se devenguen todos los meses del año en nómina. En caso de promoción profesional, se tendrá en cuenta el salario que corresponda al nuevo grupo profesional. Dada la especial característica de la empresa que presta un servicio público ineludible, el periodo de vacaciones se establece los meses de julio y agosto de cada año, salvo acuerdo a título individual. Si por necesidades de la empresa, cualquier trabajador/a tuviera que disfrutar su periodo vacacional fuera de estas fechas, se le compensará con 5 días más de vacaciones.

El periodo de vacaciones quedará establecido en el calendario laboral de cada trabajador/a pactado a principios de cada año y siempre respetando los meses de julio y agosto como periodo vacacional.

El devengo de las vacaciones del personal de sustitución se calculará sobre la base de dividir la totalidad de los conceptos reflejados en tablas salariales por 31 días.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario laboral de cada trabajador/a coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4, 48.5 y 48.7 del Estatuto de los trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar la vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al/a trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, éste/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Una vez finalizado el periodo de incapacidad, el/la trabajador/a solicitará a la empresa por escrito la realización del periodo vacacional restante.

### Artículo 12. Dotación de vehículos.

Los vehículos estarán en todo momento en perfectas condiciones técnicas e higiénicas.

El mantenimiento técnico de los vehículos corresponderá al personal mecánico, aunque a los/as conductores/as les corresponderá comprobar los niveles de agua y aceite, comunicando su estado a quien corresponda y emitiendo el informe necesario.

Asimismo, los vehículos irán provistos de botiquín, triángulos, calzos, extintor, GPS y otros elementos que establezca la normativa de la DGT.

### Artículo 13. Obligaciones de los/las conductores/as.

- Realizar correctamente los itinerarios fijados.
- Comunicar a la empresa antes del plazo de 24 horas las denuncias de circulación o cualquier otra que le sea impuesta por la Autoridad competente, comunicando igualmente los accidentes tanto corporales como a vehículos, fachadas, árboles, etc.; aunque tengan la apariencia de leves.
- Respetar y cumplir, con todas las normas de tráfico y código de circulación.
- Cumplimentar el parte de trabajo diario y el parte de avería.

El incumplimiento de estas obligaciones será considerado como falta leve y la reincidencia como falta grave.

Dijous, 23 de març de 2017

---

### Artículo 14. Obligaciones del ayudante de R.S.U.

- Encargarse del mantenimiento de la limpieza interna de la cabina del vehículo debiendo cuidarlo durante el servicio.
- Comunicar al conductor las incidencias que sucedan durante la jornada laboral.

El incumplimiento de estas obligaciones, será considerado como falta leve y la reincidencia como falta grave.

### Artículo 15. Averías o falta de vehículos.

En los supuestos en que no se puedan llevar a cabo las tareas encomendadas por parte de los/las trabajadores/as debido a una avería o a la falta de vehículos, se comunicará esta situación con carácter inmediato al encargado/a, el/la cuál pedirá inmediatamente un vehículo de recambio.

Cuando lo anterior no sea posible, se pagará al equipo del vehículo averiado/ausente, el tiempo de espera presencial que dure la reparación de la avería o la restitución del vehículo como horas extras, siempre y cuando, la avería o la falta del vehículo no se hubiera originado por negligencia de algún trabajador/a. En este último caso, no se abonará dicho tiempo de espera.

En el supuesto, de que se relevase al equipo que ha suplido la avería o falta de vehículo por otro equipo y este último realizase el trabajo pendiente, si el tiempo de espera y trabajo realizado no superase la jornada ordinaria de trabajo, no habrá lugar a pagar horas extraordinarias.

### Artículo 16. Trabajos motivados por catástrofes naturales y/o fuerza mayor.

Por motivos de catástrofes naturales y/o fuerza mayor, todo el personal de la empresa tendrá la obligación de acudir a realizar los trabajos necesarios en el municipio.

### Capítulo III. Percepciones y condiciones económicas.

#### Artículo 17. Salario.

##### Salario.

Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los/las trabajadores/as, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales que se presten en la Empresa y que, éstos, sean calificados por cuenta ajena, que se retribuya el trabajo efectivo realizado, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como trabajo efectivo.

No tendrán consideración de salarios las cantidades percibidas por el/la trabajador/a en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la seguridad social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

##### Devengo y pago de las percepciones salariales.

En el presente Convenio Colectivo, se establece que el devengo como el pago de las percepciones salariales, sea cual fuere su naturaleza, se establece por grupos profesionales y dentro de cada grupo por puestos de trabajo según queda reflejado en la tabla salarial del anexo I.

Las retribuciones que figuran en la tabla salarial del anexo I, se realizará con una cadencia de devengo y pago mensual, con excepción de los conceptos salariales cuyo vencimiento sean superior al mes (pagas extraordinarias, paga de no absentismo).

Con carácter general, las percepciones salariales se abonarán mensualmente, por periodos vencidos y no más tarde del último día natural del mes.

De conformidad con la legislación vigente, el pago de los salarios será abonado e ingresado por la empresa mediante el sistema de transferencia bancaria en la cuenta de destino que le comuniquen los/las trabajadores/as. La empresa cumplirá con la obligación de pago ingresando las correspondientes retribuciones en el banco por ella elegido y en la fecha pactada.

Dijous, 23 de març de 2017

---

### Artículo 18. Estructura Salarial.

La retribución de cada trabajador/a estará compuesta por el Salario Base, Plus Convenio, Plus Transporte y Plus Actividad, cuyas cantidades para cada actividad, nivel o puesto de trabajo se determinan en la tabla salarial anexa I, referidas para un/a trabajador/a a jornada completa, en relación con el contenido siguiente:

#### Salario base.

Para cada grupo y puesto de trabajo se establece el salario base cuyas cuantías serán abonadas con carácter mensual y por período vencido. El importe bruto de dichas cuantías se refleja en la tabla salarial como anexo I.

#### Plus Convenio.

Para cada grupo y puesto de trabajo se establece el Plus Convenio cuyas cuantías serán abonadas con carácter mensual y por período vencido. El importe bruto de dichas cuantías se refleja en la tabla salarial como anexo I.

#### Plus Transporte.

Se establece el Plus Transporte de carácter extrasalarial, para compensar los gastos que se producen a los trabajadores para acudir a sus puestos de trabajo, cualquiera que sea la distancia a recorrer. Por este motivo, para cada grupo profesional y puesto de trabajo se abonará, en dicho concepto, el importe bruto de las cuantías que figuran en la tabla salarial anexo I.

#### Plus Actividad.

Se establece un Plus de Actividad de mejora salarial por el desarrollo de un servicio considerado de carácter público. Por este motivo, para cada grupo y puesto de trabajo, se abonará el importe bruto de las cuantías que figuran en la tabla salarial anexo I.

### Artículo 19. Gratificaciones Extraordinarias.

Todo el personal afectado por el presente convenio percibirá anualmente cuatro (4) gratificaciones extraordinarias a razón de Salario Base, Plus Convenio, Plus Transporte y Plus Actividad y Antigüedad si se percibiera esta.

#### - Paga de marzo.

Cuantía: Queda establecida en la tabla salarial anexo I para cada grupo y puesto de trabajo.

Devengo: Corresponderá al periodo comprendido entre el 1 de enero al 31 de marzo.

Pago: Se efectuará el pago, como máximo, el día 15 del mes de marzo. Los/as trabajadores/as, que no computen el periodo completo de devengo, percibirán la paga extraordinaria en proporción al tiempo trabajado.

#### - Paga de junio.

Cuantía: Queda establecida en la tabla salarial anexo I para cada grupo y puesto de trabajo.

Devengo: Corresponderá al periodo comprendido entre el 1 de abril al 30 de junio.

Pago: Se efectuará el pago, como máximo, el día 15 del mes de junio. Los/as trabajadores/as, que no computen el periodo completo de devengo, percibirán la paga extraordinaria en proporción al tiempo trabajado.

#### - Paga de septiembre.

Cuantía: Queda establecida en la tabla salarial anexo I para cada grupo y puesto de trabajo.

Devengo: Corresponderá al periodo comprendido entre el 1 de julio al 30 de septiembre.

Pago: Se efectuará el pago, como máximo, el día 15 del mes de Septiembre. Los/as trabajadores/as, que no computen el periodo completo de devengo, percibirán la paga extraordinaria en proporción al tiempo trabajado.

Dijous, 23 de març de 2017

---

- Paga de diciembre.

Cuantía: Queda establecida en la tabla salarial anexo I para cada grupo y puesto de trabajo.

Devengo: Corresponderá al periodo comprendido entre el 1 de octubre al 31 de diciembre.

Pago: Se efectuará el pago, como máximo, el día 15 del mes de diciembre. Los/as trabajadores/as, que no computen el periodo completo de devengo, percibirán la paga extraordinaria en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 20. Horas Extraordinarias.

Dado el carácter de servicio público de la actividad a la que se refiere el presente convenio, ambas partes reconocen la existencia de horas extraordinarias estructurales de inevitable realización, entre las que se consideran las motivadas por averías del vehículo, ausencias imprevistas o daños extraordinarios urgentes.

La realización de las horas extraordinarias se repartirá entre todos/as los/as trabajadores/as de la empresa, teniendo en cuenta las funciones laborales de éstos y la necesidad del servicio.

Las horas extraordinarias realizadas por cualquier trabajador/a, podrán ser retribuidas o compensadas con días de descanso equivalente pudiendo acumularse en periodos trimestrales.

La retribución de las horas extraordinarias para cada uno de los diferentes puestos de trabajo queda establecida en la tabla Anexo II.

El valor de la hora extra festiva se establece en el valor de la hora extra ordinaria incrementada en un 75%.

Artículo 21. Nocturnidad.

Se establece un complemento nocturnidad para el personal cuya jornada laboral este establecida entre las 21:00 horas y las 6:00 horas.

La retribución económica de este complemento nocturnidad se calculará a razón del 25% del salario base bruto mensual por las horas efectivamente trabajadas entre las 21:00 horas y las 6:00 horas.

Artículo 22. Antigüedad.

Los/as trabajadores/as, tendrán derecho a percibir el complemento personal de antigüedad, por cada quinquenio, desde la fecha de ingreso en la empresa.

El personal que a fecha 01/01/1994, percibía complemento de antigüedad se le respetará éste, incrementándose por cada quinquenio, lo establecido como complemento personal de antigüedad en la tabla Anexo II.

Artículo 23. Paga de no absentismo.

Se establece una paga anual, de carácter individual, para aquellos/as trabajadores/as que al año no superen un porcentaje máximo de ausencias al trabajo. Para tener derecho al percibo de dicha paga el/la trabajador/a deberá haber prestado servicio en la/s contrata/s durante todo el año natural inmediatamente anterior y permanecer de alta en la contrata en la fecha de liquidación de la paga, salvo en los supuestos de subrogación empresarial conforme a las reglas del presente artículo.

Fórmula de cálculo:

El importe de esta paga se establece como máximo en 625 EUR brutos anuales, si bien este importe será proporcional a la jornada de trabajo que se tenga establecida por contrato.

Su abono se realizará de forma escalonada en función del porcentaje de ausencias o faltas al trabajo, que el/la trabajador/a haya tenido en su jornada laboral anual, establecida del 1 de enero al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior al año de su abono y que hayan estado motivadas por cualquier abandono del puesto de trabajo así como cualquier ausencia derivada de suspensión de empleo y sueldo.

Dijous, 23 de març de 2017

No computaran como ausencias al trabajo:

- a) Las bajas laborales por accidente de trabajo u hospitalización derivada de accidente de trabajo.
- b) Las bajas motivadas por maternidad o paternidad y las IT por hospitalización o intervención quirúrgica.
- c) Los permisos retribuidos contemplados en el artículo 29 del presente convenio colectivo, así como el ejercicio de la actividad sindical o de un derecho fundamental.

En función de lo anterior el importe de la paga se calculará según la siguiente tabla:

- Hasta el 1,5% de absentismo de la jornada anual, el 100% de la paga.
- Del 1,501% al 1,75% de absentismo de la jornada anual, el 80% de la paga.
- Del 1,751% al 2% de absentismo de la jornada anual, el 60% de la paga.
- Del 2,001% al 2,25% de absentismo de la jornada anual, el 40% de la paga.
- Del 2,251% al 2,5% de absentismo de la jornada anual, el 20% de la paga.
- Más del 2,501% de absentismo de la jornada anual, el 0% de la paga.

La paga de no absentismo se abonará como máximo en la nómina del mes de febrero, una vez realizadas las comprobaciones necesarias por la comisión paritaria del convenio.

Subrogación:

En el supuesto de que el Ayuntamiento licite el servicio y éste sea adjudicado a una nueva empresa, la empresa obligada al abono de esta paga de no absentismo será la empresa que tenga adjudicado el contrato a fecha 1 de febrero, fecha correspondiente al mes de abono.

La empresa entrante se subrogará en todas las obligaciones derivadas de esta paga, y se hará cargo del abono del importe total de la paga que correspondiese según la fórmula de cálculo anteriormente expresada, incluida la parte de la paga devengada con la anterior empresa adjudicataria.

En este sentido la empresa saliente deberá facilitar a la empresa entrante un listado de los/as trabajadores/as con los porcentajes de absentismo que estos/as tienen hasta la fecha de ser subrogados/as por la nueva empresa adjudicataria.

Artículo 24. Dietas y Kilometraje.

- Dietas.

La dieta es un concepto extrasalarial y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención o alojamiento, del/de la trabajador/a ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento o prolongación de horario ordenado por la empresa.

El/la trabajador/a, recibirá dieta completa cuando como consecuencia del desplazamiento no pueda pernoctar en su residencia habitual, se devengará siempre por día natural. El importe es el que figura en la tabla Anexo II.

Se devengará media dieta, cuando como consecuencia del desplazamiento, el/la trabajador/a afectado/a, tenga la necesidad de realizar la comida y cena fuera de su residencia habitual, no siendo esta suministrada por la empresa y pernoctando en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivamente trabajado. El importe es el que figura en la tabla Anexo II.

En caso de una sola comida (comida o cena), el valor de la dieta será el que figura en la tabla Anexo II.

Complemento Dieta.

Para todo el personal afectado por el presente convenio, que por exigencia de la contrata o cualquier otra causa, su jornada de trabajo pase de jornada continuada a partida, percibirá el complemento dieta por día trabajado. Esta cantidad, también la percibirán los/as trabajadores/as de limpieza viaria, que como consecuencia de las limpiezas de los mercados ambulantes, su jornada en ese día sea partida.

El valor del Complemento Dieta es el que figura en la tabla Anexo II.



Dijous, 23 de març de 2017

---

- Kilometraje.

Se establece una compensación de carácter económico, por kilómetro, cuando a petición de la empresa, el/la trabajador/a tenga que utilizar su propio vehículo en la realización de un trabajo, habitual o no. La decisión de utilizar el vehículo particular, es exclusivamente del trabajador/a afectado/a.

El importe del Kilómetro, es el que figura en la tabla Anexo II.

Artículo 25. Anticipos.

- Anticipo.

La empresa concederá anticipos los días 15 de cada mes a aquellos trabajadores/as que lo soliciten. La solicitud deberá efectuarse hasta el día 10 y con un máximo del 80% del salario mensual devengado.

- Anticipo especial.

Los/as trabajadores/as, podrán solicitar a la empresa un máximo de 2.400 EUR brutos.

El/la trabajador/a solicitante del anticipo especial y la empresa, podrán pactar para el bien del propio trabajador/a, que dicho anticipo, no vaya a cargo de una única mensualidad, sino que el/la trabajador/a podrá solicitar que el importe le sea fraccionado, en un periodo máximo de doce (12) meses.

Los/as trabajadores/as eventuales, salvo los de obra y servicio con duración superior a un año, podrán solicitar anticipos especiales, teniendo un mínimo de seis meses de antigüedad en la empresa, y cuya cuantía máxima, no supere la cantidad que le corresponde por finiquito en el momento de solicitarlo. Este mismo criterio se aplicara a los/as trabajadores/as con contrato de trabajo de jornada reducida.

Los/as trabajadores/as eventuales con una antigüedad mínima de seis meses en la empresa, solo podrán solicitar como máximo, un anticipo especial equivalente a una mensualidad.

El fondo para anticipos especiales, aportado por la empresa cada año, será el resultante de multiplicar el número total de trabajadores/as afectados/as por el presente convenio, a uno de enero de cada año por la cantidad reflejada en el Anexo II.

La comisión paritaria, será la encargada de determinar y gestionar la cuantía anual destinada para anticipos especiales, sobre la base de lo especificado anteriormente.

Artículo 26. Pagos al personal.

Los pagos al personal se efectuarán el último día natural de cada mes.

Cuando por causas ajenas al trabajador/a, exista un error en la nómina que derive en un perjuicio económico a éste/a, una vez reconocida y averiguada la diferencia económica que hubiere, se procederá al pago de ésta el día 15 del mes siguiente a la fecha del cobro de la nómina.

La empresa hará efectiva a cada trabajador/a, la entrega de la nómina el día 1 o 2 del mes siguiente de cobro.

Artículo 27. Premio de jubilación.

El personal de la empresa que se acoja a la jubilación total o parcial, recibirá una gratificación de carácter extrasalarial, por año trabajado en la contrata, prorrateándose por meses los periodos inferiores al año, todo ello de acuerdo con la tabla que figura en el Anexo II.

El/la trabajador/a que se acoja a la jubilación parcial anticipada, tendrá derecho a solicitar a la empresa, el premio de jubilación estipulado en el presente artículo. La cantidad a percibir será igual que el porcentaje de jubilación al que se ha acogido, y en el tramo de edad que le pertenezca.

Una vez, que este trabajador/a, se jubile totalmente y deje de tener una relación laboral con la empresa, tendrá derecho a solicitar a ésta, el premio de jubilación que le perteneciese, igual al porcentaje de contratación que tenga en ese momento con la empresa y en el tramo de edad que le pertenezca.

Capítol IV. Mejoras y garantías sociales.

Artículo 28. Parejas de hecho.

Se establece que la pareja de hecho tendrá el mismo tratamiento, a efectos de licencias, permisos y ayudas que los matrimonios convencionales, civiles o eclesiásticos, a excepción de la licencia o permiso por matrimonio.

Se entenderá como pareja de hecho la que corresponda a la definición establecida en el artículo 234.1 y 2 del Libro Segundo del Código Civil Catalán. Dicha situación se deberá acreditar documentalmente.

Artículo 29. Licencias y permisos.

El/la trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por los motivos concretos y por tiempo determinado.

Con razonable antelación, el/la trabajador/a debe poner en conocimiento de la empresa el motivo de su ausencia del puesto de trabajo. Igualmente, debe justificar, previa o posteriormente el motivo alegado.

Los permisos deben de disfrutarse en la fecha en la que se produzca la necesidad, no pudiendo ser trasladados a días hábiles.

En ningún caso el no disfrute de un permiso dará derecho a cobrar estos días como horas extraordinarias. Los permisos y licencias que se establecen son:

- 15 días naturales por matrimonio.

- 5 días por nacimiento de hijos/as. Ampliable hasta un total de 7 días, cuando el/la trabajador/a, tenga que desplazarse fuera de la Comunidad Autónoma.

- 4 días por fallecimiento de familiar hasta 2º grado. Ampliable hasta un total de 6 días, cuando el/la trabajador/a, tenga que desplazarse fuera de la Comunidad Autónoma.

- 1 día por fallecimiento de familiar hasta 3º grado. Ampliable hasta un total de 6 días, cuando el/la trabajador/a, tenga que desplazarse fuera de la Comunidad Autónoma.

- 2 días por traslado de domicilio. Para el disfrute de este permiso se establece un margen de un mes a la fecha de inscripción en el registro municipal, salvo que se haya acordado previamente con la dirección de la empresa. Será obligatoria la presentación del certificado de empadronamiento.

- 5 días personales. El disfrute de estos días personales se deberá solicitar con 15 días de antelación cuando coincida en periodos de Semana Santa y Navidad. En los demás supuestos será necesario el aviso con 3 días de antelación.

No podrán coincidir en el disfrute de los mismos más del 25% de los/as trabajadores/as del centro de trabajo.

En el último trimestre del año sólo podrán solicitarse 2 días personales de los 5 establecidos, de los cuales solamente uno podrá disfrutarse en el mes de diciembre.

El personal que esté contratado a tiempo parcial tendrá derecho al disfrute de los días personales según el porcentaje por el que este contratado y se registrará por el siguiente escalado:

Hasta el 25% de jornada: 2 días personales.

Del 25,01% al 50% de jornada: 3 días personales.

Del 50,01% al 75% de jornada: 4 días personales.

Más del 75,01% de jornada: 5 días personales.

En el caso de trabajadores con una antigüedad inferior al año, los días personales devengaran 1 (uno) cada tres meses, estableciéndose al año de antigüedad los 5 días personales.

También se podrá establecer a principios de cada año, de forma voluntaria por parte del trabajador/a un calendario de disfrute de estos días.

Dijous, 23 de març de 2017

- Licencia para realizar examen de estudios oficiales académicos o profesionales y carnet de conducir. El día completo del examen con un máximo de 10 días al año, con justificante de los mismos.

- Las horas necesarias, hasta un máximo de cuatro (4) horas por día de trabajo, para la asistencia al médico especialista de la red de utilización pública, o pruebas preoperatorias. Para solicitar el permiso, se deberá presentar previamente el volante donde especifique fecha y hora de la visita y posteriormente una vez realizada esta, el justificante de asistencia.

Los permisos que a continuación se relacionan, se establecen para garantizar que en el supuesto de darse alguno de estos casos, el/la trabajador/a pueda ausentarse del trabajo para atender las necesidades del familiar enfermo.

- 2 días por hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad. Cuando el trabajador/a deba hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.

- 3 días naturales por intervenciones quirúrgicas de parientes de 1º grado y 7 días si es necesario desplazarse fuera de la Comunidad Autónoma.

- 2 días por intervenciones quirúrgicas de parientes de 2º grado y 7 días si es necesario desplazarse fuera de la Comunidad Autónoma.

Todos estos permisos y licencias serán retribuidos.



Artículo 30. Garantías en la aplicación del régimen disciplinario.

Las sanciones por faltas graves y muy graves serán puestas en comunicación previamente a la representación legal de los trabajadores, exponiendo los motivos y clase de sanción.

En los supuestos en que un/a trabajador/a incurriera en una falta grave o muy grave, será preceptiva la apertura de un expediente informativo, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o los delegados de personal.

Será de aplicación el régimen disciplinario contemplado en el Convenio General del Sector.

Artículo 31. Retirada del carnet de conducir.

En el supuesto de que a un/a trabajador/a, realizando su cometido con el vehículo propiedad del Servicio y cumpliendo la función que le haya sido encomendada, le fuere retirada la licencia de conducir, la empresa le acoplará en otro puesto de trabajo que disponga, aunque sea un puesto de trabajo inferior, conservando sus retribuciones durante el tiempo que permanezca sin licencia.

Dijous, 23 de març de 2017

En el supuesto de que la retirada del permiso esté motivada por el consumo de alcohol o sustancias estupefacientes, la empresa actuará de la misma forma pero en este caso la retribución económica a percibir se corresponderá con el puesto de trabajo que efectivamente desempeñe.

Si la licencia le fuere retirada como consecuencia de un accidente o infracción, que no guarde ninguna relación con el trabajo prestado en tareas del Servicio, se actuará en la misma forma, pero en tal caso la retribución a percibir será la que corresponda al puesto de trabajo que efectivamente desempeñe.

Todo ello sin perjuicio de que la empresa aplique el régimen sancionador que corresponda.

Artículo 32. Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

1. Las partes firmantes del Convenio, impulsarán el análisis y la promoción de iniciativas que respondan a cuestiones relacionadas con el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y de no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado español, todo ello, de conformidad a la legislación vigente y en especial, a lo regulado en la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, que entró en vigor el pasado día 24 de marzo de 2007. Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan dificultar o incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positivas u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación, entre otras, las políticas de contratación, empleo, igualdad de oportunidades, categorías profesionales, etc.

A tal finalidad, ambas partes llegan a los siguientes acuerdos:

Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.

En materia de contratación, se promoverá el que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado en el Grupo Profesional de que se trate.

Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo.

2. Todas las condiciones que se contienen en el presente Acuerdo, se dirigen indistintamente y afectarán, por igual, a ambos sexos.

3. A los trabajadores incluidos en este Convenio, será de aplicación el Plan de Igualdad de la compañía, incluido su procedimiento por acoso y estará afectado en todas las decisiones que se planteen por la comisión de igualdad en vigor en la empresa.

Capítulo V. Previsión social complementaria.

Artículo 33. Complemento a la acción protectora de la Seguridad Social.

En caso de accidente u hospitalización, la empresa abonará al trabajador/a en concepto de devengo extrasalarial, un complemento que garantice desde el primer día de baja el 100 por 100 de la retribución íntegra ordinaria del trabajador/a.

Se entenderá por retribución íntegra los conceptos reflejados en tablas para cada ocupación profesional más la antigüedad y nocturnidad si se percibieran habitualmente en nómina.

Se entenderá comprendido en tal periodo, el tiempo de hospitalización, así como el de recuperación de la misma establecido en los partes de baja médica.

En caso de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común que no requiera hospitalización, la empresa abonará desde el cuarto día, un complemento para alcanzar el 75% de la retribución íntegra ordinaria del trabajador/a.

Los periodos de IT derivados de accidentes de trabajo, hospitalización, intervención quirúrgica, maternidad, paternidad o de enfermedad común no tendrán repercusión en las pagas extras. Este importe en ningún caso superara la retribución que correspondería estando de alta médica.

Dijous, 23 de març de 2017

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

Todos/as los/as trabajadores/as, tendrán la obligación de comunicar a la empresa en un plazo máximo de 24 horas, que se encuentra en situación de IT por enfermedad común o AT, así como que se encuentra en situación de alta médica y de 72 horas para entregar el parte de baja.

Artículo 34. Seguro de vida e invalidez.

La empresa viene obligada a contratar para sus trabajadores/as un seguro de vida, así como un seguro de incapacidad permanente absoluta para todo trabajo e incapacidad permanente absoluta para el trabajo habitual, ateniéndose respecto a éstos últimos a la normativa vigente.

En todos los supuestos las causas que los motiven han de ser consecuencias de accidente laboral y cuyas cuantías, vienen establecidas en la tabla Anexo II.

Estas cantidades se abonaran a los beneficiarios legales de las víctimas o a los accidentados, según las normas de la seguridad social.

La empresa dispondrá de un plazo de dos meses desde la firma de este convenio para adecuar las pólizas contratadas a las coberturas que dispone este artículo.

La empresa presentará copia de las pólizas contratadas a la representación legal de los trabajadores.

Artículo 35. Ayuda Escolar.

Los/as trabajadores/as afectados por el presente convenio podrán solicitar a la empresa, una ayuda de guardería para sus hijos/as en las edades comprendidas entre los 0 y los 3 años y una ayuda escolar para sus hijos/as en las edades comprendidas entre los 4 y los 16 años. Esta ayuda será abonable en el mes de septiembre la referida a guardería y en el mes de octubre, la escolar, previa justificación del certificado de escolaridad o documento acreditativo.

Para tener derecho al percibo de esta ayuda el/la trabajador/a deberá tener una antigüedad mínima de un año o ser indefinido.

El importe de esta ayuda, queda establecido en el Anexo II.

Artículo 36. Fondo social.

La gestión de este fondo social, se realizará por la Comisión Paritaria aplicando lo dispuesto en el reglamento del fondo social.

Las ayudas a los/las trabajadores/as que se establecen en el reglamento de fondo social, son las que se detallan a continuación:

- Trabajadores/as con parientes a su cargo, con una discapacidad física y/o psíquica, legalmente reconocida.
- Aparatos ortopédicos sin ayuda de la seguridad social.
- Ortodoncias
- Oftalmología, exceptuándose las monturas.
- Nacimiento de hijos/as.

La cuantía del fondo social aportada por la empresa, será el resultado de multiplicar el número total de trabajadores/as afectados/as por el presente convenio a uno de enero de cada año por la cantidad reflejada en el Anexo II.

La Comisión Paritaria será la encargada de determinar la cuantía anual destinada para el fondo social sobre la base de lo especificado anteriormente.

Se presentara al final de cada año una memoria del fondo social la cual se hará pública a todos los/as trabajadores/as, a través del tablón de anuncios.

Dijous, 23 de març de 2017

---

Capítol VI. Contratación y estabilidad en el empleo.

Artículo 37. Contratación.

- Contratación por sustituciones (Interinos/as):

Con motivo de las sustituciones del personal de las diferentes secciones, motivadas por permisos, vacaciones, bajas por enfermedad, accidente, sanciones, etc., la empresa utilizará la modalidad de contratación adecuada según el artículo 15 del ET.

El personal contratado según esta modalidad de contratación debe producir baja en la empresa cuando cese la causa que origina la sustitución y el/la trabajador/a sustituido/a se reincorpore a su puesto de trabajo o cuando finalice el contrato de duración determinada del sustituido/a.

- Otras Modalidades de Contratación Temporal:

Se procederá a cualquiera de las modalidades de contratación temporales vigentes conforme a las causas previstas en el Estatuto de los trabajadores, entre otras las siguientes:

- Ampliación o déficit de plantilla temporal.
- Trabajos no previstos por la contrata en vigor.
- Otros trabajos fijados por la contrata con duración determinada.

La duración máxima del contrato de obra y servicio será en todo caso de 4 años y la del contrato eventual de 12 meses en un periodo de referencia de 18 meses.

Artículo 38. Contratación de Especialistas.

Se podrá contratar trabajadores/as que realicen trabajos asignados a más de un puesto de trabajo, percibiendo el salario a razón del tiempo de trabajo efectivo desempeñado en cada una de los distintos puestos de trabajo, de acuerdo con las tablas salariales del presente convenio colectivo.

Este puesto de trabajo se denomina especialista.

En el contrato de trabajo y en la copia básica a entregar a la representación legal de los trabajadores, se especificará, el tiempo que desempeñará en cada puesto de trabajo, respetando siempre las condiciones establecidas en el presente convenio.

Artículo 39. Estabilidad en el empleo.

Con el fin de aumentar la profesionalidad y el conocimiento de las tareas a realizar por los/as trabajadores/as, se acuerda que las contrataciones que se realicen por cualquiera de los motivos señalados en el artículo 37, se realizarán entre aquellos/as trabajadores/as que hayan estado vinculados a la empresa bajo modalidades de contratación temporal, contrataciones que se realizarán con arreglo a los siguientes criterios y requisitos:

- Se tendrán en cuenta a los/as trabajadores/as, que estén trabajando en la empresa en la modalidad de contrato de jornada reducida.
- Se tendrán en cuenta a los/as trabajadores/as, que estén trabajando en la empresa con contrato a jornada completa pero esta se realiza trabajando sábados y domingos.
- Se tendrá en cuenta los periodos en que los/as trabajadores/as, hayan estado prestando sus servicios para la empresa en contratos de suplencias en los diferentes centros del ámbito del presente convenio.
- La persona a contratar deberá reunir los requisitos de idoneidad y capacidad para desempeñar el puesto de trabajo, para que el/la trabajador/a que cumpla los requisitos señalados anteriormente ocupe la plaza.

A tal efecto se creará un censo de trabajadores/as afectados por este modelo de contratación, donde constará la antigüedad, grupo profesional.

Dijous, 23 de març de 2017

La empresa se compromete a no exceder en ningún momento del 30% de trabajadores/as eventuales del total de la plantilla en el centro de trabajo de ámbito del presente convenio.

Solamente se podrá superar dicho porcentaje de contratación, por la modalidad del contrato por sustitución (interinos/as).

Artículo 40. Promoción y ascensos.

Los puestos o tareas que impliquen mando o especial confianza serán de libre designación y revocación por parte de la empresa.

Para ascender a un grupo o nivel profesional distinto del que se ostenta se establecerán por la empresa sistemas que, entre otras, pueden tener en cuenta las siguientes circunstancias:

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

El ascenso no será definitivo hasta transcurrido un período de prueba, que será de seis meses para el personal titulado y de dos meses para el resto del personal. Durante este periodo, el/la trabajador/a ascendido/a ostentará el puesto de trabajo al que ha sido promocionado provisionalmente, percibiendo el salario correspondiente al mismo.

En caso de no superar satisfactoriamente el periodo de prueba, el/la trabajador/a volverá a desempeñar los trabajos propios de su puesto de trabajo y nivel anterior, percibiendo el salario propio del mismo.

Con anterioridad a la ejecución de la promoción o ascenso a realizar, la empresa pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores sus intenciones. A tal efecto se colocará en el tablón de anuncios, detallando el puesto que se promociona y el perfil necesario para la ocupación de éste.

Una vez la empresa seleccione al trabajador/a deberá comunicarlo a los representantes de los trabajadores.

Artículo 41. Jubilación parcial anticipada.

Debido a las particularidades del sector, los firmantes del presente Convenio Colectivo consideran deseable impulsar la jubilación anticipada parcial, para fomentar el empleo estable, cuando esta situación, la estructura y las condiciones laborales como del personal sean posibles.

Por todo ello, los/as trabajadores/as podrán acceder a la jubilación parcial, conforme a la normativa legal vigente en cada momento y que reúnan asimismo las condiciones generales para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social.

Expresada por el/la trabajador/a, su voluntad de acceder a la jubilación parcial, la Empresa viene obligada a realizar las actuaciones necesarias para ello, siempre y cuando se cumplan los requisitos que establezcan las normativas reguladoras vigentes en cada momento en esta materia.

Para tener derecho a ello, el/la trabajador/a deberá acreditar y reunir tales requisitos, dicha acreditación se efectuará presentando ante la Empresa, certificado original de vida laboral, junto con el escrito del interesado/a dirigido a la empresa, solicitando acogerse a la jubilación anticipada, con una antelación, de al menos, dos (2) meses a la fecha prevista.

El/la trabajador/a que se acoja a la jubilación parcial anticipada, tendrá derecho a solicitar a la empresa, el premio de jubilación estipulado en el artículo 27 del presente convenio colectivo conforme a la regulación prevista en el mismo.

Artículo 42. Cambios de empresa por finalización de la 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 Ayuntamiento y empresa, para el caso de que no se publique la información de la licitación via web oficial, ésta entregará a la representación legal de los trabajadores que lo solicite, todos los pliegos de condiciones técnicos y jurídicos de la contrata que el Ayuntamiento tenga establecido.

En lo referido a la paga de no absentismo se estará a lo establecido en el artículo 23 del presente convenio.

Dijous, 23 de març de 2017

---

### Capítol VII. Salut laboral.

#### Artículo 43. Salud laboral.

El/la trabajador/a afectado por este convenio tendrá en la prestación de sus servicios una adecuada protección en materia de salud laboral. Asimismo, habrá de observar en su trabajo todas las medidas que sean legales y reglamentarias.

En las inspecciones y control de tales medidas, que sean de observación obligada de la empresa, el/la trabajador/a en su centro de trabajo, tiene derecho a participar por medio de la representación legal de los trabajadores o del delegado de prevención. A efectos de lo anterior, se atribuyen a la Comisión Paritaria las siguientes funciones:

- Velar por el cumplimiento, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales u otra norma cuya promulgación sustituyese a esta.
- Controlar el correcto uso y supervisar el vestuario de los/las trabajadores/as y diferentes prendas o elementos de protección individual (Epis).
- Impulsar todo tipo de propuestas que eliminen cualquier tipo de riesgo.
- Control y supervisión del estado de la flota de vehículos.

En los supuestos de trabajadoras embarazadas, la comisión paritaria propondrá el cambio de puesto de trabajo habitual a uno más adecuado, dentro del ámbito del presente convenio colectivo de acuerdo con las circunstancias físicas que el estado de gestación de la trabajadora requiera. Preferentemente, sobre todo en la etapa final del embarazo, se intentará colocarla en puestos de trabajo en equipo, evitando en lo posible los trabajos de mayor esfuerzo físico.

La empresa pondrá taquillas para todo el personal, donde quede aislado el calzado de la ropa, así como la infraestructura necesaria de duchas, lavabos y servicios para la higiene personal del trabajador/a.

Se procurará la colocación de un termo que suministre un caudal de agua caliente suficiente.

El/la trabajador/a estará obligado/a a cuidar y respetar las instalaciones, y se le responsabilizará de cualquier acción maliciosa e intencionada que implique un prematuro deterioro o destrozo de los bienes existentes en el vestuario.

#### Artículo 44. Ropa de trabajo.

La empresa estará obligada a realizar el mantenimiento y lavado de la ropa de trabajo de los/las trabajadores/as adscritos/as al centro de trabajo del municipio de Sant Just Desvern, comprometiéndose también, a la renovación de esta, cuando esté deteriorada y no cumpla con los estándares necesarios de seguridad.

En este sentido, la empresa garantizará al/a la trabajador/a, una muda limpia acorde con la época del año, tres veces por semana en verano y dos veces por semana en invierno.

A los efectos, se habilitarán dos tipos de taquillas, una general donde los trabajadores/as depositarán la ropa sucia y otras de carácter personal e individual, donde el personal recogerá la ropa limpia los días indicados.

El vestuario acorde con la época del año, que cada trabajador/a dispondrá para la realización diaria de su jornada laboral, al ser un EPI se considerara de carácter personal y es el que a continuación se detalla:

##### Vestuario de Verano:

- Pantalón con reflectante incorporado.
- Polo con reflectante incorporado.
- Gorra.
- Zapatos de seguridad.
- Una toalla de baño.

##### Vestuario de Invierno:

- Pantalón con reflectante incorporado.



Dijous, 23 de març de 2017

---

- Camisa de manga larga.
- Jersey con reflectante incorporado.
- Polar con reflectante incorporado.
- Gorro de lana.
- Botas de seguridad.
- Una toalla de baño.

Con el fin de cumplir con las frecuencias de lavado establecidas anteriormente, se garantiza a cada trabajador/a la entrega de 6 mudas completas del vestuario de invierno y 7 mudas completas del vestuario de verano.

El vestuario de verano y los zapatos de protección, se entregara a los/las trabajadores/as el 20 de mayo de cada año, día en el que el vestuario de invierno, junto con las botas de protección, serán entregados a la empresa, quedando estos bajo su custodia hasta el 5 de octubre, fecha en la que se recogerá el vestuario de verano y se entregara el vestuario de invierno.

Será de uso obligatorio para todo el personal la utilización en el trabajo, de la ropa acorde a cada temporada (verano-invierno).

Las prendas de anorak o cazadora, traje de agua, guantes y prendas de seguridad, se renovaran cuando estén inservibles, previa entrega de la prenda deteriorada a la empresa.

Se dispondrá de prendas de protección y seguridad, en todos los centros de trabajo, siendo obligatorio su uso.

- Guantes.
- Gafas de protección.
- Protectores de brazos.
- Protectores de piernas.
- Protectores de oídos.
- Botas de agua.
- Mandil impermeable.

Todo el personal que cause baja en la empresa, estará obligado a devolver todo el vestuario que la Empresa le hubiera entregado. En caso contrario, será descontado de la liquidación del/de la trabajador/a.

No está permitido el uso de la ropa de trabajo fuera de la jornada laboral y/o del centro de trabajo sin justa causa. El incumplimiento de esta obligación-será considerado como falta leve.

Algunas circunstancias que pueden variar este artículo, como las frecuencias de lavado a realizar, tipo y número de prendas a entregar y/o fechas de entrega del vestuario, quedan supeditas a los acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria del convenio.

Capitulo VIII. Derechos sindicales.

Artículo 45. Acción sindical.

En materia de representación sindical se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y demás normas de desarrollo.

La empresa reconoce la acumulación de horas sindicales, entre los miembros del Comité de Empresa o Delegados de personal en su caso, mediante relación escrita mensual con renuncia de los interesados, asimismo se avisará a la empresa de la utilización de horas sindicales con 24 horas de antelación.

La empresa dotará de un local habilitado en el centro de trabajo, para el uso exclusivo de los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 46. Cláusula de sometimiento.

Ambas partes, en representación de trabajadores/as y empresa, comprendidos en el ámbito personal del presente convenio, se someten expresamente a los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje del Tribunal Laboral de Catalunya, creado al amparo de lo establecido en el Acuerdo Inter profesional de Cataluña de 10 de noviembre de 1990, para la resolución de los conflictos laborales que puedan suscitarse y que afecten a una colectividad de trabajadores/as

Dijous, 23 de març de 2017

y, específicamente, las discrepancias surgidas en los periodos de consulta, en los plazos previstos en los artículos 40, 41, 51 y 82 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 47. Derecho de información.

Se informará regularmente a la representación social de todos los contratos de trabajo suscritos, así como de sus renovaciones o rescisiones con indicación de los motivos de éstos.

Capítulo IX. Clasificación del personal.

Artículo 48. Grupos profesionales.

Los/las trabajadores/as que presten sus servicios en el centro de Sant Just Desvern serán clasificados/as en grupos profesionales, atendiendo a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

- Grupo de Operarios de RSU.

Se incluyen en este grupo los siguientes puestos de trabajo:

Conductor/a Recogida. Es el personal que disponiendo de carnet de conducir C realiza el trabajo de conducción de un vehículo que precisa del citado carnet de conducir. Es el/la responsable de realizar los recorridos de acuerdo con los itinerarios previamente marcados por la empresa y el máximo responsable del equipo de recogida. Están adscritos también a este grupo, los/as conductores/as de vehículos auxiliares, como el lava contenedores, acavos, u otros vehículos, con las mismas obligaciones y responsabilidades.

Conductor/a Ayudante Recogida. Es el personal que disponiendo de carnet de conducir C realiza el trabajo de conducción de un vehículo que precisa del citado carnet de conducir, y a la vez, por necesidades del servicio también realiza trabajos de ayudante recogida. Teniendo las mismas obligaciones que el/la conductor/a de recogida o del ayudante recogida, en función del trabajo que realice en cada momento.

Ayudante Recogida. Es el personal que realiza el trabajo de recogida de basura, bien sea mediante contenedor o bolsas. Es obligación del ayudante recogida coger todas las bolsas que se encuentren fuera del contenedor, así como quedar perfectamente limpio los alrededores de este.

Ayudante Selectiva. Es el personal que realiza el trabajo de recogida de iglús. Es obligación del ayudante de selectiva coger todos los desbordes que se encuentren fuera del iglú, así como quedar perfectamente limpio los alrededores de este.

- Grupo de operarios de limpieza viaria.

Se incluyen en este grupo los siguientes puestos de trabajo:

Conductor/a de 1ª. Es el personal que disponiendo del carnet de conducir C, realiza el trabajo de conducción de un vehículo barredora o valdeadora, que precisa del citado carnet de conducir. Es el responsable de realizar los recorridos de acuerdo con los itinerarios previamente marcados por la empresa.

Conductor/a de 2ª. Es el personal que disponiendo del carnet de conducir B realiza el trabajo de conducción de un vehículo barredora o similares, que no superen los 3500 Kg. y precisen del citado carnet de conducir. Es el responsable de realizar los recorridos de acuerdo con los itinerarios previamente marcados por la empresa.

Ayudante conductor/a. Es el personal que realiza el trabajo de barrido manual, así como la limpieza viaria general de los servicios contratados, como arrancar hierbas, sulfatar, limpieza de imbornales, etc. Está obligado/a, a realizar los recorridos de las zonas de barrido mixto, con vehículo cuyo peso máximo en vacío no exceda de 1.000 Kg. Siempre que disponga del carnet de conducir preciso para su conducción.

Ayudante viaria. Es el personal que realiza el trabajo de barrido manual, así como la limpieza general de los servicios contratados como arrancar hierbas, sulfatar, limpieza de imbornales, etc.

- Grupo de personal de Movimiento.

Dijous, 23 de març de 2017

---

Se incluyen en este grupo los siguientes puestos de trabajo:

Encargado/a de centro. Es el/la responsable de que se realicen los trabajos según la programación de los mismos por parte de la empresa. Estará obligado/a a llevar los vehículos asignados a la contrata.

Disposiciones:

Disposición adicional única.

Los incrementos salariales acordados en la presente disposición serán de aplicación sobre los conceptos del Anexo número I y los del Anexo número II especificados en el mismo.

Año 2017

Se establece un incremento en las tablas salariales del 60% del IPC del año 2016, su aplicación se realizara el 1 de enero de 2017. En caso de IPC negativo no se aplicará la revisión.

Año 2018.

Se establece un incremento en las tablas salarial del 65% del IPC del año 2017, su aplicación se realizara el 1 de enero de 2018. En caso de IPC negativo no se aplicará revisión.

Año 2019.

Se establece un incremento en las tablas salariales del 70% del IPC del año 2018, su aplicación se realizara el 1 de enero de 2019. En caso de IPC negativo no se aplicará revisión.

Año 2020.

Se establece un incremento en las tablas salariales del 75% del IPC del año 2019, su aplicación se realizara el 1 de enero de 2020. En caso de IPC negativo no se aplicará revisión.

Año 2021.

Se establece un incremento en las tablas salariales del 80% del IPC del año 2020, su aplicación se realizara el 1 de enero de 2021. En caso de IPC negativo no se aplicará revisión.

Año 2022.

Se establece un incremento en las tablas salariales conforme al IPC del año 2021, su aplicación se realizará el 1 de enero del 2.022. En caso de IPC negativo no se aplicará revisión.

Se establece para este año la siguiente revisión adicional:

Se establece una revisión salarial por el coeficiente resultante de la diferencia (si la hubiere) entre:

- a) la suma de los porcentajes de IPC aplicados en los años 2017 a 2021.
- b) y la suma de los IPCs reales positivos y negativos, de los años 2016 a 2020, ambos inclusive.

En el caso de que realizando la revisión adicional, la diferencia de coeficientes fuera negativa, no se aplicará revisión.

Año 2023.

Se establece un incremento en las tablas salariales conforme al IPC del año 2022, su aplicación se realizará el 1 de enero del 2023. En caso de IPC negativo no se aplicará revisión.

Disposición Transitoria Única:

De acuerdo con lo establecido en el artículo 82.3 se ha tramitado un proceso de inaplicación de condiciones salariales de acuerdo con los cauces legalmente previstos y se han cumplido con todos los requisitos formales, materiales y procedimentales establecidos en el Estatuto de los trabajadores.

Dijous, 23 de març de 2017

---

El acuerdo alcanzado entre las Partes es el siguiente:

- Se acuerda la inaplicación de lo establecido en los artículos 10 y 20 referida a los importes pactados para el trabajo en domingos y/o festivos intersemanales y las horas extraordinarias, ordinarias y/o festivas.

- La regularización progresiva de los mencionados importes para equiparlos a los importes establecidos en el Anexo II se llevará a cabo durante la vigencia del presente convenio según lo siguiente:

Se establece un periodo de 6 años (2017-2022) para equiparar los mencionados importes de cada uno de los puestos de trabajo establecidos en el presente Convenio Colectivo. Esta equiparación se realizará de la siguiente forma:

Año 2017.

El valor de la hora extraordinaria será equivalente al 75% del valor de la hora extraordinaria establecida en el Anexo II más el incremento d IPC q: que corresponda.

Año 2018.

El valor de la hora extraordinaria será equivalente al 80% del valor de la hora extraordinaria establecida en el Anexo II más el incremento de IPC que corresponda.

Año 2019.

El valor de la hora extraordinaria será equivalente al 85% del valor de la hora extraordinaria establecida en el Anexo II más el incremento de IPC que corresponda.

El valor de la hora extraordinaria en domingo y/o festivo intersemanal, así como el valor del domingo y/o festivo computable será el valor de la hora extra de esa anualidad incrementada en un 65%.

Año 2020.

El valor de la hora extraordinaria será equivalente al 90% del valor de la hora extraordinaria establecida en el Anexo II para esa anualidad.

El valor de la hora extraordinaria en domingo y/o festivo intersemanal así como el valor del domingo y/o festivo computable será el valor de la hora extra incrementada en un 65%.

Año 2021.

El valor de la hora extraordinaria será equivalente al 95% del valor de la hora extraordinaria establecida en el Anexo II para esa anualidad.

El valor de la hora extraordinaria en domingo y/o festivo intersemanal así como el valor del domingo y/o festivo computable será el valor de la hora extra incrementada en un 70%.

Año 2022.

El valor de la hora extraordinaria será equivalente al valor de la hora extraordinaria establecida en el Anexo II para esa anualidad.

El valor de la hora extraordinaria en domingo y/o festivo intersemanal así como el valor del domingo y/o festivo computable será el valor de la hora extra incrementada en un 70%.

Año 2023.

El valor de la hora extraordinaria será equivalente al valor de la hora extraordinaria establecida en el Anexo II para esa anualidad.

El valor de la hora extraordinaria en domingo y/o festivo intersemanal así como el valor del domingo y/o festivo computable será el valor de la hora extra incrementada en un 75%.

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dijous, 23 de març de 2017

En el supuesto de que en alguno de los años, el valor resultante del presente cálculo fuese inferior al establecido para el año 2017, se seguirá aplicando éste (el correspondiente al año 2017) hasta que por cálculo sea superior al establecido.

Disposición final única:

El Convenio General del Sector de limpieza pública, viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación del alcantarillado será de aplicación, desde su entrada en vigor, en el ámbito de este convenio y en especial respecto de todo lo no regulado en este convenio colectivo.

Disposición derogatoria única:

El presente Convenio deroga a todos los Convenios Colectivos precedentes, salvo en los aspectos que expresamente se han declarado vigentes.

### ANEXO I. TABLAS SALARIALES DE REFERENCIA 2017.

| Grupos                     | Salario Base | Plus Convenio | Plus Transporte | Plus Actividad | Total Mes | Pagas Extra (4) | Total Año |
|----------------------------|--------------|---------------|-----------------|----------------|-----------|-----------------|-----------|
| <b>Personal RSU</b>        |              |               |                 |                |           |                 |           |
| Conductor                  | 930,55       | 201,06        | 191,01          | 450,99         | 1.773,62  | 1.773,62        | 28.377,91 |
| Ayudante                   | 827,83       | 231,68        | 191,01          | 329,83         | 1.580,35  | 1.580,35        | 25.285,62 |
| Conductor ayudante         | 896,88       | 221,69        | 191,01          | 372,21         | 1.681,80  | 1.681,80        | 26.908,77 |
| Ayudante Selectiva         | 827,82       | 231,67        | 191,01          | 174,16         | 1.424,66  | 1.424,66        | 22.794,60 |
| <b>Personal Viaria</b>     |              |               |                 |                |           |                 |           |
| Conductor de 1ª            | 900,83       | 205,11        | 191,01          | 328,18         | 1.625,13  | 1.625,13        | 26.002,07 |
| Conductor de 2ª            | 878,74       | 201,06        | 191,01          | 294,77         | 1.565,58  | 1.565,58        | 25.049,28 |
| Ayudante Conductor         | 853,28       | 216,38        | 191,01          | 231,58         | 1.492,25  | 1.492,25        | 23.876,00 |
| Ayudante viaria            | 827,82       | 231,67        | 191,01          | 174,16         | 1.424,66  | 1.424,66        | 22.794,60 |
| <b>Personal Movimiento</b> |              |               |                 |                |           |                 |           |
| Encargado Centro           | 1.103,12     | 211,83        | 205,62          | 369,85         | 1.890,43  | 1.890,43        | 30.246,94 |

(Las presentes tablas salariales se revisaran de acuerdo con el incremento establecido en la Disposición adicional única por cada anualidad).

### ANEXO II. CONCEPTOS ECONÓMICOS 2017.

| Grupos                     | Horas Extras Ordinarias | Horas Extras Festivas | Festivo Intersemanal / Domingo computable |
|----------------------------|-------------------------|-----------------------|---|
| <b>Personal RSU</b>        |                         |                       |   |
| Conductor                  | 17,78 EUR               | 31,12 EUR             | 13,34 EUR                                 |
| Ayudante                   | 15,84 EUR               | 27,73 EUR             | 11,89 EUR                                 |
| Conductor ayudante         | 16,86 EUR               | 29,51 EUR             | 12,65 EUR                                 |
| Ayudante Selectiva         | 14,28 EUR               | 24,99 EUR             | 10,71 EUR                                 |
| <b>Personal Viaria</b>     |                         |                       |   |
| Conductor de 1ª            | 16,29 EUR               | 28,51 EUR             | 12,22 EUR                                 |
| Conductor de 2ª            | 15,70 EUR               | 27,47 EUR             | 11,77 EUR                                 |
| Ayudante Conductor         | 14,96 EUR               | 26,18 EUR             | 11,22 EUR                                 |
| Ayudante viaria            | 14,28 EUR               | 24,99 EUR             | 10,71 EUR                                 |
| <b>Personal Movimiento</b> |                         |                       |   |
| Encargado Centro           | 18,95 EUR               | 33,17 EUR             | 14,22 EUR                                 |

Antigüedad.

Por quinquenio: 36,46 EUR.

Dietas y Kilometraje:

Dieta completa: 60,09 EUR.

Media dieta: 17,70 EUR.

Dieta: 9,97 EUR.

Complemento dieta: 9,97 EUR.

Kilómetros: 0,31 EUR.

Dijous, 23 de març de 2017

---

Anticipo Especial:

Aportación empresa por trabajador/año: 150,34 EUR.

Premio de Jubilación:

(Por año de antigüedad).

67 años: 82,25 EUR.

66 años: 97,25 EUR.

65 años: 112,25 EUR.

64 años: 166,46 EUR.

63 años: 181,94 EUR.

62 años: 197,42 EUR.

61 años: 212,90 EUR.

Seguro:

Muerte: 18.543,72 EUR.

Incapacidad permanente absoluta: 21.915,21 EUR.

Incapacidad permanente total para el trabajo habitual: 12.812,02 EUR.

Ayuda escolar:

Por trabajador/hijo: 97,71 EUR.

Fondo social:

Aportación empresa por trabajador/año: 56,38 EUR.

(A los anteriores conceptos les serán aplicables las revisiones que, en su caso, correspondan según los incrementos pactados en la Disposición Adicional Primera del presente convenio, exceptuándose de esta revisión los conceptos: dietas, kilometraje, anticipo especial, premio jubilación y seguro, así como la paga de no absentismo establecida en el artículo 23).

Barcelona, 18 de gener de 2017

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