

Dilluns, 9 d'octubre de 2017

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

RESOLUCIÓ de 20 de juliol de 2017, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Cespa, SA (servei de neteja viària i recollida domiciliària d'escombraries de Canet de Mar) per als anys 2014-2016 (codi de conveni núm. 08011391012001)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball subscrit pels representants de l'empresa Cespa, SA (servei de neteja viària i recollida domiciliària d'escombraries de Canet de Mar) i pels seus treballadors el dia 26 d'abril de 2017 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 Cespa, SA (servei de neteja viària i recollida domiciliària d'escombraries de Canet de Mar) (codi de conveni núm. 08011391012001) 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 CESPA, SA (SERVICIO DE LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDA DOMICILIARIA DE BASURAS DE CANET DE MAR) PARA LOS AÑOS 2014-2016.

Capítulo I. Normas generales.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio colectivo será de aplicación exclusivamente al personal que, prestando sus servicios en el Municipio de Canet de Mar, está afecto a los servicios de limpieza viaria y recogida de basuras domiciliarias que la empresa Cespa, SA tiene contratados en dicho municipio.

Artículo 2. Vigencia, duración y prórroga.

La duración del presente Convenio colectivo será de 3 años, contados a partir del día 1 de enero del 2014 hasta el 31 de diciembre del 2016.

Hasta que no se llegue a un acuerdo sobre un nuevo Convenio colectivo que sustituya a este, se entenderá que el contenido íntegro del presente Convenio se prorrogará durante un total de 2 años, periodo de ultraactividad en el que se incluye el plazo de 1 año a que hace referencia el párrafo 4 del artículo 86.3 del Texto refundido del Estatuto de los trabajadores.

El presente Convenio quedara denunciado automáticamente dos meses antes de su vencimiento, a partir de cuya fecha, las partes podrán notificar, una a la otra, las correspondiente propuestas de negociación.

El presente Convenio colectivo entrará en vigor el día siguiente de su firma con independencia de la fecha de su publicación en el DOGC.

Artículo 3. Absorción y compensación.

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

Dilluns, 9 d'octubre de 2017

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, Convenio colectivo o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual superen a las aquí pactadas. En caso contrario, serán compensadas o absorbidas por estas últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos, en la forma y condiciones que queden pactadas.

Artículo 4. Comisión mixta.

Queda establecida la Comisión mixta teniendo a cargo las siguientes funciones:

- Interpretación del Convenio en todos los términos.
- Requerimiento de las partes, con facultades para 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.

Ambas partes conviene que cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este Convenio colectivo, sea sometida previa y necesariamente al preceptivo informe de la Comisión antes de entablar reclamación contenciosa o administrativa.

Composición:

La Comisión mixta, estará compuesta paritariamente por 1 representante de los trabajadores y otro de la empresa eligiendo de entre ellos un secretario.

Podrán utilizarse los servicios ocasionales o permanentes de asesores. Dichos asesores serán designados libremente por ambas partes.

Procedimiento:

Los asuntos se someterán a la consideración de la Comisión mixta a propuesta del delegado de los trabajadores o de la Dirección de la empresa. Una vez convocada de forma fehaciente la comisión mixta por una de las partes, ésta deberá reunirse en un plazo máximo de 5 días, salvo causa justificada. En caso contrario, ambas partes tendrán expedita la vía para iniciar cualquier tipo de acción que en derecho las ampare.

Para que las sesiones de la Comisión mixta sean válidas deberán estar presentes la totalidad de sus componentes.

Los asuntos sometidos a la Comisión mixta deberán ser resueltos en el plazo máximo de 15 días.

Procederán a convocarla, indistintamente cualquier de las partes que la integran. Los acuerdos adoptados por la Comisión mixta, serán vinculantes y de obligado cumplimiento para ambas partes cuando sean tomados por unanimidad.

Artículo 5. Resolución de conflictos.

Para resolver los conflictos laborales de índole colectiva o plural que puedan suscitarse y, específicamente, las discrepancias surgidas durante los periodos de consulta en los casos y plazos previstos en los artículos 40 (movilidad geográfica), 41 (modificaciones de las condiciones de trabajo), 47 (suspensión del contrato de trabajo) y 51 (resolución del contrato de trabajo), del Estatuto de los trabajadores, en la nueva redacción dada por el Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre y para resolver las discrepancias que puedan surgir por la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores ambas partes tendrán que recorrer a los procedimientos de mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente, resultando nulo en su totalidad y sin eficacia alguna en el supuesto de que por la Autoridad Laboral competente fuera impugnado en todo o en parte y remitido a los Juzgados de lo Social.

Dilluns, 9 d'octubre de 2017

Artículo 7. Prelación de normas.

Las normas contenidas en este Convenio regulan las relaciones entre la empresa y su personal, de forma preferente y prioritaria. Con carácter supletorio y en lo no previsto, se aplicará el Texto refundido del Estatuto de los trabajadores, aprobado por Real decreto legislativo 2/2015, de 24 de octubre, y el Convenio de ámbito estatal del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado, publicado en el BOE de 30 de julio de 2013, así como a Ley orgánica de Libertad sindical y el resto de disposiciones de carácter general y la legislación laboral vigente.

Artículo 8. Clasificación profesional. Grupos profesionales.

El sistema de clasificación profesional que se contempla en el presente Convenio se estructura en grupos profesionales.

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

Todo el personal estará sujeto a la movilidad funcional, en los términos establecidos legalmente, según a las necesidades a cubrir en los diferentes servicios.

Cada grupo profesional agrupa las siguientes funciones y/o especialidades profesionales:

Grupo profesional I: Operarios.

1. Conductor.

En posesión del carné de conducir correspondiente, tiene a su cargo la conducción y el manejo de las máquinas o vehículos propios para poder realizar los servicios. Es responsable de la adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, teniendo en cuenta las prescripciones técnicas y de funcionamiento.

Especialmente, debe asegurarse de que la máquina o vehículo que conduce salga del centro de trabajo con las condiciones de funcionamiento adecuadas.

2. Peón conductor.

Es el trabajador dedicado a realizar diferentes funciones que, sin constituir un oficio, exigen cierta práctica y especialidad.

3. Peón.

Es el trabajador encargado de realizar tareas para cuya ejecución no se requiere ninguna especialización profesional ni técnica. Puede prestar servicios indistintamente en cualquier servicio de la empresa (recogida de residuos o limpieza viaria).

Capítulo II. Condiciones económicas.

Artículo 9. Conceptos retributivos.

La retribución de cada trabajador estará compuesta por el salario base y por los complementos que para cada nivel y categoría se determinan en las tablas salariales anexas.

Su aplicación como estructura salarial será única para todo el personal incluido en su ámbito, y sustituyó de forma global a todos los conceptos y cuantías también globales y específicamente consideradas y anteriormente existentes, cualquiera que fuera el origen de los mismos.

Artículo 10. Salario base.

El salario base del personal afecto por el presente convenio es el que se especifica para cada categoría en las tablas salariales anexas.

Dilluns, 9 d'octubre de 2017

Artículo 11. Antigüedad.

El complemento de antigüedad consistirá en 6 trienios a razón de 18,03 EUR, durante toda la vigencia del presente Convenio colectivo. El complemento de antigüedad se devengará con efectos del día en que se cumpla cada trienio.

Artículo 12. Plus penoso y/o tóxico.

Este plus para el personal afecto por el presente Convenio consistirá en un 20% del salario base, y se devengará por día efectivamente trabajado, según consta en las tablas anexas al presente convenio.

Artículo 13. Plus nocturno.

El personal que realice su jornada de trabajo entre las 21.00 y las 06.00 horas percibirá un plus de nocturnidad que se devengará exclusivamente por día de trabajo, y su importe será según consta en las tablas anexas al presente convenio.

Artículo 14. Plus convenio.

Es un complemento de cantidad o calidad de trabajo, que tiene por objeto compensar la diligencia y dedicación en la ejecución de los cometidos que son propios de cada puesto de trabajo, en relación todo ello con la naturaleza del servicio público que presta la empresa.

Se devengará por día efectivamente trabajado, y su importe mensual será el establecido en las tablas salariales anexas.

Artículo 15. Plus distancia y/o transporte.

Con el carácter de extrasalarial, se devengará por día efectivamente trabajado, el concepto aquí regulado, cuya cuantía consta para cada categoría en las tablas anexas.

Artículo 16. Horas extras.

Se reconoce expresamente el carácter de estructurales, dada la índole del servicio, a todas aquellas horas extraordinarias que se realicen motivadas bien sea por ausencias imprevistas o cambios de turno, bien por puntas de producción, trabajos imprevistos, festivos, mantenimiento y otras situaciones estructurales derivadas del trabajo de que se trate.

El importe de las horas extraordinarias es el que consta en las tablas anexas.

Artículo 17. Plus festivos trabajados.

Aquellos trabajadores que dentro de su jornada laboral, tengan establecido los domingos o festivos intersemanales, como día laborable en el que deban prestar sus servicios, percibirán una retribución especial por cada domingo o festivo intersemanal trabajado, cuyo importe será el que consta en las tablas anexas.

Los trabajadores contratados para trabajar domingos o festivos no tendrá derecho a percibir dicho plus en el caso de trabajar los domingos, ya que son contratados para tal fin. En el caso de los festivos intersemanales, percibirán la retribución descrita.

Cuando un trabajador tenga que prestar servicios en un día festivo, el descanso correspondiente a ese festivo le será trasladado a otra fecha, garantizándose así 14 días de fiesta al año.

Artículo 18. Pagas extraordinarias.

Todo el personal afectado por el presente convenio percibirá las siguientes gratificaciones extraordinarias:

A) Paga de marzo.

A)1. Cuantía: Queda establecida en la tabla salarial anexa para cada grupo y categoría profesional.

A)2. Devengo: Corresponderá al periodo comprendido entre el 1 de marzo al 28 de febrero.

Dilluns, 9 d'octubre de 2017

A)3. Pago: Se efectuará el pago, como máximo, el día 15 del mes de marzo de cada anualidad. Los/as trabajadores/as, que no computen 1 año natural de devengo, percibirán la paga extraordinaria proporcional al tiempo trabajado.

B) Paga de junio.

B)1. Cuantía: Queda establecida en la tabla salarial anexa para cada grupo y categoría profesional.

B)2. Devengo: Corresponderá al periodo comprendido entre el 1 de junio al 31 de mayo.

B)3. Pago: Se efectuará el pago, como máximo, el día 15 del mes de junio de cada anualidad. Los/as trabajadores/as, que no computen 1 año natural de devengo, percibirán la paga extraordinaria proporcional al tiempo trabajado.

C) Paga de septiembre.

C)1. Cuantía: Queda establecida en la tabla salarial anexa para cada grupo y categoría profesional.

C)2. Devengo: Corresponderá al periodo comprendido entre el 1 de septiembre al 31 de agosto.

C)3. Pago: Se efectuará el pago, como máximo, el día 15 del mes de septiembre de cada anualidad. Los/as trabajadores/as, que no computen 1 año natural de devengo, percibirán la paga extraordinaria proporcional al tiempo trabajado.

D) Paga de diciembre.

D)1. Cuantía: Queda establecida en la tabla salarial anexa para cada grupo y categoría profesional.

D)2. Devengo: Corresponderá al periodo comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre.

D)3. Pago: Se efectuará el pago, como máximo, el día 15 del mes de diciembre de cada anualidad. Los/as trabajadores/as, que no computen 1 año natural de devengo, percibirán la paga extraordinaria proporcional al tiempo trabajado.

Los periodos en los que el trabajador se halle en situación de baja por AT, en la primera baja de IT por enfermedad común del año, o cualquier baja médica en la que exista hospitalización, no tendrán repercusión en ninguna de las gratificaciones extraordinarias contempladas en el presente Convenio colectivo.

Sí repercutirán en las pagas extraordinarias, los días de ausencias injustificadas así como los periodos de IT derivados de enfermedad común (exceptuando la primera baja al año), en lo que a su retribución se refiere.

Artículo 19. Incremento y revisión salarial.

Se establecen para cada año de vigencia del presente Convenio colectivo los siguientes incrementos salariales:

Año 2014: 0% sobre las tablas de limpieza viaria y recogida domiciliaria.

Año 2015: 0% sobre las tablas de limpieza viaria y recogida domiciliaria.

Para el año 2016 se unifican las tablas salariales de limpieza viaria y recogida domiciliaria en una sola tabla salarial.

El incremento para el año 2016 será de un 1% global. Dicho incremento se aplicará en su totalidad sobre la paga extra de septiembre.

Capítulo III. Condiciones de trabajo.

Artículo 20. Jornada y horario de trabajo.

La jornada laboral, para todo el personal, se establece en 1.599 horas anuales.

Todo el personal disfrutará de 30 minutos de descanso diario para el "bocadillo", que computará como tiempo efectivamente trabajado.

A primeros de cada año, la empresa junto a la representación de los trabajadores, pactaran el calendario laboral en el que se fijará la jornada y horarios de trabajo.

Dilluns, 9 d'octubre de 2017

El personal adscrito a los servicios de limpieza viaria disfrutara de fiesta en sábados alternos, es decir, un sábado trabajará y al siguiente tendrá fiesta.

La hora de comienzo de los servicios de recogida domiciliaria de basuras, en el día de Nochebuena y en el día de fin de año, se acordarán cada año entre la empresa y la representación legal de los trabajadores.

Artículo 21. Festividades.

Los trabajadores disfrutarán, de los 14 días festivos anuales.

Aquellos años en los que el calendario laboral oficial establezca 15 festivos con carácter oficial, uno de los cuales sea recuperable, la empresa no obligará a recuperar este festivo, teniendo los trabajadores 1 día festivo más ese año.

El día de San Martín de Porras (3 de noviembre), no tiene carácter festivo, siendo considerado como día de asuntos propios o libre designación por parte del trabajador/a, quedando este regulado en el art. 34 del presente Convenio colectivo.

No obstante, y dadas las características del servicio público que se presta, en caso de 2 días festivos seguidos, habrá de trabajarse 1 de ellos.

La empresa y el comité de común acuerdo fijarán a principios de año el número de festivos en los que obligatoriamente se tendrá que trabajar.

Artículo 22. Vacaciones.

Todo el personal afectado por el presente convenio efectuará 31 días naturales. De no alcanzar 1 año de antigüedad en la empresa, el trabajador o trabajadores afectados disfrutarán la parte proporcional que les corresponda, tomando como base la fecha de ingreso en la empresa. El cómputo de las mismas es por año natural, desde el día 1 de enero hasta el 31 de diciembre de cada año.

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, agosto y septiembre como periodo de disfrute.

Aquellos trabajadores que deseen realizar las vacaciones fuera del período referenciado en el párrafo anterior, lo deberán acordar previamente con la empresa.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario laboral de cada trabajador 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 y 48.bis 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 trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 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.

Capítulo IV. Mejoras sociales.

Artículo 23. Mejoras a la acción protectora de la seguridad social asistencia en caso de hospitalización.

Al personal afectado por el presente Convenio que debido a enfermedad común o profesional tuviese que ser hospitalizado, la empresa le abonará un complemento que sumado a la prestaciones de la Seguridad Social, le garantice los ingresos diarios reales que para cada categoría se fijan en las tablas salariales anexas.

Dilluns, 9 d'octubre de 2017

Este complemento se abonará durante el período que dure la hospitalización y hasta los 15 días siguientes al alta hospitalaria, siempre que continúe la situación de IT. Será requisito indispensable, para abonar dicho complemento, que el trabajador o sus familiares, en caso de imposibilidad de éste, acrediten documentalmente que dicho trabajador está hospitalizado con firma del médico o administrador del centro y con el sello del centro donde se encuentra ingresado.

Asistencia en caso de accidente laboral:

El personal que se encuentre en situación de IT a causa de accidente laboral ocurrido durante el desempeño de su trabajo habitual o de aquél al que haya sido asignado por la empresa, percibirá con cargo a la empresa, un complemento que sumándolo al pago de la mutualidad de accidentes le garantice los ingresos diarios reales que para cada categoría le hayan sido asignados según las tablas salariales anexas. En caso de duda respecto del accidente de un trabajador, la empresa se reserva la facultad de convocar al delegado de personal para determinar si en ese caso concreto, se concede dicho complemento.

Bajas por enfermedad común:

Únicamente en la primera baja del año y por un máximo de 15 días, la empresa abonará al trabajador un complemento que sumado a la prestaciones de la seguridad social, le garantice los ingresos diarios reales que para cada categoría se fijan en las tablas salariales anexas.

Artículo 24. Póliza de seguro por accidente de trabajo.

La empresa viene obligada a contratar para sus trabajadores/as un seguro de vida, así como un seguro de incapacidad permanente absoluta e incapacidad permanente total, 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.

Las cantidades serán:

- Incapacidad permanente total: 11.000 EUR.
- Incapacidad permanente absoluta: 20.000 EUR.
- Fallecimiento: 17.000 EUR.

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 2 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 de los trabajadores.

Artículo 25. Jubilación parcial.

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, y al amparo de la normativa legal vigente, los/as trabajadores/as que reúnan las condiciones generales para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social, podrán acceder a la jubilación parcial anticipada.

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 y el pre cálculo de la pensión de jubilación realizado por la Seguridad Social, junto con el escrito del interesado/a dirigido a la empresa, solicitando acogerse a la jubilación anticipada, con una antelación, de al menos, 2 meses a la fecha prevista.

Dilluns, 9 d'octubre de 2017

Artículo 26. Premio de jubilación.

Todo trabajador afectado por el presente Convenio, que cumpla la normativa legal de la Seguridad Social y que opte por jubilarse anticipadamente y tenga una antigüedad en la empresa de al menos 5 años, percibirá un premio por jubilación, de acuerdo con el escalado que a continuación se relaciona:

61 años: 3 mensualidades.
62 años: 2,5 mensualidades.
63 años: 2 mensualidades.
64 años: 1,5 mensualidad.
65 años: 1 mensualidad.

No se abonará este premio a aquellos trabajadores que se jubilen acogidos a la jubilación parcial.

Artículo 27. 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 1.500 EUR.

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 12 meses.

Los/as trabajadores/as eventuales, salvo los de obra y servicio con duración superior a 1 año, podrán solicitar anticipos especiales, teniendo un mínimo de 6 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 aplicará a los/as trabajadores/as con contrato de trabajo de jornada reducida.

Los/as trabajadores/as eventuales con una antigüedad mínima de 6 meses en la empresa, solo podrán solicitar como máximo, un anticipo especial equivalente a 1 mensualidad.

El fondo para anticipos especiales, aportado por la empresa cada año, será el resultante de multiplicar el número total de trabajadores/as afectados por el presente Convenio, a 1 de enero de cada año por 125 EUR.

La Comisión de Fondo Social, será la encargada de determinar y gestionar la cuantía anual destinada para anticipos especiales, sobre la base de lo especificado anteriormente, cuyo importe mínimo, con independencia del número de trabajadores, será de 3.000 EUR.

Artículo 28. Revisión médica.

El personal afectado a este Convenio colectivo será sometido, con carácter voluntario, a una revisión médica con carácter anual.

Extraordinariamente y en procesos de baja por IT los trabajadores se someterán a la revisión médica de los servicios de la empresa tantas veces como sean requeridos para ello.

Artículo 29. Ropa de trabajo.

Todos los trabajadores tendrán derecho a percibir las siguientes prendas de ropa anualmente:

Verano: 2 pantalones, 2 polos de manga corta, 1 chaqueta de entretiempo, 1 gorra y 1 par de zapatos.
Invierno: 2 pantalones, 2 polos de manga larga, 1 polar, 1 chubasquero, 1 gorro y 1 par de botas.

Se entregará un anorak a cada trabajador. Para la renovación de esta pieza de ropa se deberá entregar a la empresa la pieza usada.

Dilluns, 9 d'octubre de 2017

Si se produjera un cambio de empresa o por cualquier otro motivo la ropa no se pudiera seguir utilizando, el primer año se entregarían 2 polares, además de todas las piezas de ropa antes relacionadas.

Artículo 30. Parejas de hecho.

Dado el incremento en la población de las parejas de hecho estables en los últimos años, tanto heterosexual como homosexual, paralelo y coincidente también con el crecimiento y nivel de aceptación de las mismas en la sociedad, es voluntad de las partes firmantes del presente Convenio, establecer una regulación específica al efecto, de derecho comparable, que equipare, en parte, a estas, con las uniones matrimoniales.

A tal efecto, se establece:

La pareja "de hecho" tendrá el mismo tratamiento, a efectos de licencias, permisos y ayudas (a excepción de la licencia o permiso por matrimonio) que los matrimonios convencionales.

Se entenderá como pareja de hecho, aquella en la que exista convivencia como pareja, esté empadronada en el mismo domicilio e inscrita como pareja en el Registro Municipal, o en su defecto empadronada con al menos 2 años de antelación a la petición del permiso. Dicha situación se deberá acreditar mediante un certificado del registro correspondiente y/o el certificado de convivencia.

Artículo 31. Fondo social.

Se crea un fondo cuyo montante será el resultado de multiplicar 53,16 EUR por el número de trabajadores que a 1 de enero de cada año, se encuentren de alta en la Seguridad Social, y presten sus servicios en los municipios del ámbito del presente Convenio.

Como mínimo la cantidad económica que la empresa destinará a este fondo social, independientemente del número de trabajadores, será de 1.200 EUR.

Al efecto se redactará un reglamento que regulará las condiciones de adjudicación de las ayudas solicitadas, las ayudas que figurarán en el reglamento del fondo social, son las que a continuación se detallan:

- Ayuda oftalmológica (solo cristales o lentillas).
- Ayuda de ortodoncia (salvo extracciones).
- Ayuda para trabajadores con hijos que presente algún tipo de discapacidad física o psíquica.

Estas ayudas serán extensibles a los hijos o hijas del trabajador/a.

Artículo 32. Ayuda escolar.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, con hijos de entre 0 y 16 años escolarizados o en guardería, tendrán derecho a percibir en concepto de ayuda a hijos menores escolarizados el importe de 100 EUR por trabajador/hijo.

Dicha ayuda se abonará de 1 sola vez en la nómina del mes septiembre u octubre de cada año. Será necesario presentar la documentación que acredite la escolarización del hijo/a.

Artículo 33. Ayuda por nacimiento de hijos.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho al percibo de una ayuda de 150 EUR por el nacimiento de un hijo/a.

Dicha ayuda se generará una única vez por el nacimiento de cada hijo.

Artículo 34. Licencias retribuidas.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de estos motivos y por el tiempo siguiente:

- 15 días naturales en caso de matrimonio.

Dilluns, 9 d'octubre de 2017

- 2 días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedades graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la comunidad autónoma, el plazo será de 4 días.

- 1 día por traslado de domicilio habitual.

- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el derecho de sufragio activo.

- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.

- Además las licencias arriba referidas, el trabajador, con un contrato a jornada completa, tendrá derecho a 4 días por asuntos propios, de entre los que está incluido el día de San Martín de Porras.

Los trabajadores con jornada a tiempo parcial, disfrutaran de:

- Trabajadores de hasta el 25% de jornada, 1 día de asuntos personales anualmente.

- Trabajadores de entre el 25,1% y el 50% de jornada, 2 días de asuntos personales anuales.

- Trabajadores de entre el 50,1% y el 75% de jornada, 3 días de asuntos personales anuales.

- Trabajadores de más del 75,1% de jornada, 4 días de asuntos personales anuales.

Con carácter general el disfrute de los días personales se establece en los siguientes periodos:

- Durante los 9 primeros meses del año se podrán disfrutar, indistintamente, la totalidad de los días de asuntos personales a los que el trabajador/a tenga derecho.

- En los 3 últimos meses del año, solo se podrá disfrutar 1 día de asuntos personales.

Los días de asuntos personales, deberán solicitarse con 15 días de antelación cuando coincidan en periodos de Semana Santa o Navidad. En los demás supuestos será suficiente hacerlo con 3 días de antelación.

Excepcionalmente y por motivos concretos y justificados, el trabajador/a podrá solicitar a la empresa disfrutar de los días personales de forma distinta a la establecida.

Artículo 35. Permisos de asistencia a juicio.

El conductor y los miembros de su brigada, que trabajando de noche y a causa de accidente al servicio de la empresa, fuesen citados a juicio por legitimación activa o pasiva del conductor y testigos presenciales, disfrutarán de un permiso de 4 horas la noche anterior al mismo.

Artículo 36. Multas y retirada del permiso de conducción.

El personal conductor que, conduciendo un vehículo de la empresa y efectuando la tarea encomendada, fuese condenado en juicio a pagar una multa, le será abonada por la empresa, salvo cuando concorra alguna de las circunstancias siguientes:

1. Estado de embriaguez o drogadicción del conductor.

2. Imprudencia temeraria o negligencia grave del conductor.

Igualmente, y en este sentido, si debido a infracciones de tráfico en el que concurren cualesquier de las causas recién descritas, el trabajador sufriera la pérdida, temporal o indefinida, del carnet de conducir (puntos), la empresa tratará de reubicar al trabajador en otro puesto de trabajo mientras perdure dicha situación, pasando a percibir en dicho supuesto el trabajador, el salario correspondiente al puesto de trabajo de destino.

En el supuesto de pérdida del permiso de conducir por otras causas, no imputables directamente al trabajador, la empresa reubicará al trabajador en otro puesto de trabajo, manteniéndole mientras perdure dicha situación el salario que percibía hasta la retirada del permiso.

Dilluns, 9 d'octubre de 2017

Capítol V. OTRAS condiciones.

Artículo 37. Cobro de nóminas.

El personal afecto al presente Convenio percibirá sus haberes mediante transferencia antes del día 31 de cada mes correspondiente a su devengo.

Los extras y los descuentos que al trabajador puedan corresponderle como consecuencia de bajas de enfermedad, accidente y faltas de asistencia, se abonarán o descontarán según el caso en el mes siguiente al de su devengo o de su descuento.

Artículo 38. Cláusula de conducta.

Con la firma del presente Convenio y de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los trabajadores, los trabajadores se comprometen a cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con lo establecido en las reglas de la buena fe y diligencia dentro de la jornada laboral, aprobada en el presente Convenio. Asimismo, siempre que sea necesario por circunstancias del servicio, los trabajadores se comprometen a realizar funciones de inferior categoría por el tiempo imprescindible, respetándoseles la remuneración correspondiente a su categoría.

Artículo 39. Promoción profesional y ascensos.

El personal de plantilla tendrá preferencia para cubrir las vacantes de categoría superior a la que ostenta hasta la de conductor, siempre y cuando se halle provisto de la titulación exigida, y acredite poseer los conocimientos y práctica suficiente para ocupar dicha plaza.

Los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos y antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas de la empresa.

De las pruebas que puedan realizarse para la cobertura de un determinado puesto, se dará conocimiento a la representación de los trabajadores.

El personal del turno de noche tendrá preferencia a la hora de cubrir las vacantes que pudieran producirse en el turno de día.

Artículo 40. Garantías sindicales.

Con un máximo de 4 horas anuales, se permitirá, a petición de los delegados y con 48 horas de antelación, la reunión en Asamblea de los trabajadores, sin que en ningún momento dichas reuniones puedan tener una duración superior a 45 minutos.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

Única. Las tablas salariales, que se incorporan a este convenio como anexo 1 han sido establecidas de acuerdo con los criterios económicos de la negociación global de todos y cada uno de los conceptos incluidos en las mismas, por lo que forman parte inseparable del texto y tienen fuerza de obligar, y sustituyen cualquier situación económica anterior, que no podrá ser particularmente invocada en el futuro.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 9 d'octubre de 2017

ANEXO. TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS AÑOS 2014 Y 2015. RECOGIDA DOMICILIARIA.

Funciones	Salario base	Plus convenio	Plus noct.	Plus tóxico	Plus transp.	Total mes	Paga de sept.	Pagas extras (3)	Total año
Cond. recog. noche	684,15	508,58	142,52	136,83	118,74	1.590,83	950,87	1.740,61	25.262,64
Peón cond. noche	636,02	484,31	132,5	127,19	118,74	1.498,77	849,88	1.255,23	22.600,76
Peón noche	636,02	411,85	132,5	127,19	118,74	1.426,31	806,76	1.179,59	21.461,25
Cond. recog. día	684,15	508,58	0,00	136,82	118,74	1.448,30	882,95	1.740,61	23.484,35
Peón cond. día	636,02	484,31	0,00	127,19	118,74	1.366,27	787,35	1.255,23	20.948,21
Peón día	636,02	411,85	0,00	127,19	118,74	1.293,81	744,23	1.179,58	19.808,66

- H. extras no festivas: 12,56 EUR/hora.
- H. extras festivas: 14,45 EUR/hora.
- Trienio: 18,03 EUR/trienio.
- Plus festivo: 6,00 EUR/hora.

LIMPIEZA VIARIA.

Funciones	Salario base	Plus convenio	Plus noct.	Plus tóxico	Plus transp.	Total mes	Paga de sept.	Pagas extras (3)	Total año
Cond. recog. noche	674,87	501,79	140,58	134,97	117,12	1.569,33	939,99	1.716,97	24.922,92
Peón cond. noche	627,39	478,15	130,7	125,48	117,12	1.478,84	840,14	1.238,18	22.300,77
Peón noche	627,39	406,71	130,7	125,48	117,12	1.407,39	797,54	1.163,58	21.177,02
Cond. recog. día	674,86	501,79	0,00	134,96	117,12	1.428,74	872,85	1.716,98	23.168,61
Peón cond. día	627,39	478,15	0,00	125,48	117,12	1.348,14	778,33	1.238,18	20.670,53
Peón día	627,39	406,72	0,00	125,48	117,12	1.276,70	735,72	1.163,57	19.546,87

- H. extras no festivas: 12,56 EUR/hora.
- H. extras festivas: 14,45 EUR/hora.
- Trienio: 18,03 EUR/trienio.
- Plus festivo: 6,00 EUR/hora.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 9 d'octubre de 2017

TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS AÑO 2016 (INCREMENTO: 1%). RECOGIDA DOMICILIARIA Y LIMPIEZA VIARIA.

Funciones	Salario base	Plus convenio	Plus noct.	Plus tóxico	Plus transp.	Total mes	Paqa de sept.	Pagas extras (3)	Total año
Cond. recog. noche	684,15	508,58	142,52	136,83	118,74	1.590,83	1.203,49	1.740,61	25.515,26
Peón cond. noche	636,02	484,31	132,5	127,19	118,74	1.498,77	1.075,88	1.255,23	22.826,77
Peón noche	636,02	411,85	132,5	127,19	118,74	1.426,31	1.021,37	1.179,59	21.675,86
Cond. recog. día	684,15	508,58	0	136,82	118,74	1.448,30	1.117,79	1.740,61	23.719,19
Peón cond. día	636,02	484,31	0	127,19	118,74	1.366,27	996,83	1.255,23	21.157,70
Peón día	636,02	411,85	0	127,19	118,74	1.293,81	942,31	1.179,58	20.006,75

- H. extras no festivas: 12,56 EUR/hora.
- H. extras festivas: 14,45 EUR/hora.
- Trienio: 18,03 EUR/trienio.
- Plus festivo: 6,00 EUR/hora.

Barcelona, 20 de juliol de 2017

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