



RESOLUCIÓ de 22 de novembre de 2017, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Urbaser, SA (serveis de neteja viària, recollida de residus i jardineria del Port Vell de Barcelona) per als anys 2017-2020 (codi de conveni núm. 08102011012017)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball subscrit pels representants de l'empresa Urbaser, SA, i pels dels seus treballadors el dia 22 de desembre 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 Urbaser, SA (serveis de neteja viària, recollida de residus i jardineria del Port Vell de Barcelona) per als anys 2017-2020 (codi de conveni núm. 08102011012017) 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.

Trascripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA URBASER, SA (SERVICIOS DE LIMPIEZA VIARIA, RECOGIDA DE RESIDUOS Y JARDINERÍA DEL PORT VELL DE BARCELONA) PARA LOS AÑOS 2017-2020

*Disposición preliminar. Determinación de las partes que conciertan el Convenio colectivo*

El presente Convenio colectivo ha sido suscrito por la parte empresarial Urbaser, SA y la representación legal de los trabajadores a través del delegado de personal.

Las partes firmantes de éste Convenio tienen legitimación suficiente, conforme a las disposiciones legales vigentes, para establecer los ámbitos de aplicación indicados en el artículo siguiente, obligando por tanto a todos/as los/as empresarios/as y trabajadores/as en él incluidos/as y durante todo el tiempo de su vigencia.

## Capítulo I **Disposiciones generales**

Artículo 2. *Ámbitos: Personal, funcional y territorial*

El presente Convenio colectivo será de aplicación a los trabajadores que presten su servicio en el centro de trabajo denominado Port Vell de Barcelona, en los diferentes trabajos y tratamientos integrados en la contrata de limpieza viaria, recogida de residuos y jardinería del Port Vell de Barcelona.

Artículo 3. *Ámbito temporal y vigencia*

El presente Convenio colectivo, con independencia del día de su firma, poseerá vigencia desde el 1 de enero del 2017 al 31 de diciembre del 2020. Una vez finalizada la vigencia del mismo operará su prórroga tácita completa en tanto en cuanto no se proceda a la suscripción del nuevo Convenio.

Artículo 4. *Denuncia y plazos de negociación*

El Convenio previamente a su finalización, deberá denunciarse con una antelación mínima de 1 mes para iniciar un proceso nuevo de negociación. Una vez denunciado el Convenio, las partes establecerán de mutuo acuerdo la fecha razonable de inicio de negociaciones y un calendario, este sin limitación de tiempos ni mínimos ni máximos.

En todo caso se negociará bajo el principio de la buena fe.

#### Artículo 5. *Procedimientos para solventar discrepancias por falta de acuerdo*

Las partes una vez transcurrido el tiempo prudencial que consensuen para alcanzar un acuerdo sin conseguirlo; acuerdan para solventar las discrepancias surgidas por la referida falta de acuerdo, la posibilidad de someterse a un arbitraje, de los que se puedan regular en negociación colectiva de ámbito superior. En todo caso la misma de producirse será voluntaria.

#### Artículo 6. *Comisión Paritaria*

Se crea una Comisión Paritaria del convenio, que estará integrada por 1 representante de la empresa y por 1 representante legal de los trabajadores. Los acuerdos de la Comisión Paritaria serán vinculantes y de obligado cumplimiento para ambas partes, cuando sean tomados por unanimidad.

Ésta poseerá las siguientes funciones:

- Vigilancia del cumplimiento del presente Convenio.
- Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- Intervención en los procesos de adaptación y modificación del Convenio durante su vigencia.
- Estudio de los casos y circunstancias en que proceda la subrogación parcial y su dinámica de ejecución.

Procedimiento:

Los asuntos se someterán a la consideración de la Comisión a propuesta de la representación legal de los trabajadores o de la dirección de la empresa.

Para que las sesiones de la citada Comisión sean válidas, deberán estar presentes la totalidad de sus miembros cuando el asunto afecte a cuestiones generales del Convenio bajo los siguientes aspectos:

1. Los asuntos sometidos a la Comisión, deberán ser resueltos en el plazo máximo de 10 días naturales.
2. Las cuestiones que se promuevan ante la Comisión, se plantearán por escrito y su contenido será suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:
  - Exposición sucinta y concreta del asunto.
  - Propuesta y petición concreta que se formule a la Comisión. Al escrito de propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.
3. Procederán a convocar a la Comisión cualquiera de las partes que la integran indistintamente.

4. Los acuerdos adoptados por la Comisión, serán vinculantes y de obligado cumplimiento por ambas partes, cuando sean adoptados por unanimidad.

5. Finalizada cada una de las reuniones se levantará acta en la que serán relacionados los temas tratados, intervenciones, así como en su caso, los acuerdos alcanzados, siendo firmada por la totalidad de los asistentes.

6. Ante la falta de acuerdo de la Comisión Paritaria, sobre cualquiera de las cuestiones de su competencia, ambas partes asumen el Acuerdo interprofesional de Cataluña, suscrito por Fomento del Trabajo Nacional y los sindicatos CCOO y UGT de Cataluña, en fecha 9 de julio de 2013 y publicado en el DOGC del día 18 de julio de 2013, sobre el Tribunal Laboral de Conciliación, Mediación y Arbitraje de Cataluña, así como su reglamento de funcionamiento, publicado en el DOGC de 17 de octubre de 2005.

7. De conformidad a lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los trabajadores, en los casos de materias reguladas en convenio colectivo que deban ser objeto de inaplicación, una vez finalizado el periodo de consultas previas sin acuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia en el plazo de 7 días. En el caso que no fuese posible llegar al acuerdo según las previsiones legales establecidas, las partes someterán esta cuestión a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico, con la finalidad de solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir sobre la materia tratada.

#### Artículo 7. *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 la naturaleza y el origen de las mismas.

Los aumentos que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, así como por convenios colectivos, contratos individuales o cualquier otra causa, solo podrá 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 8. *Garantía "ad personam"*

En caso de que existiera algún empleado o grupo de empleados que tuvieran reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto y globalmente, fueran superiores a las establecidas en la tabla salarial del presente Convenio, se respetarán con carácter estrictamente personal y solamente para aquellos quienes personalmente afecten.

#### Artículo 9. *Vinculación a la totalidad*

Establecido el principio de unidad e invisibilidad de las condiciones pactadas, en el supuesto de que la autoridad laboral o jurisdicción social, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobara alguno de los pactos esenciales del convenio o que lo desvirtuara fundamentalmente, este quedará sin eficacia, debiendo reconsiderarse su contenido.

#### Artículo 10. *Régimen disciplinario*

Se estará a lo dispuesto en el Convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE de 30 de julio de 2013).

#### Artículo 11. *Cambios de empresa por finalización contrata*

Con relación a la subrogación del personal, se estará a lo dispuesto en el capítulo X, subrogación de personal, del Convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE de 30 de julio de 2013).

#### Artículo 12. *Paz social y norma supletoria*

Se acuerda expresamente que durante toda la vigencia del presente Convenio, no se producirá anomalía laboral alguna con respecto a las materias y condiciones en el mismo pactadas siempre y cuando ambas partes cumplan con los compromisos contraídos en el mismo. En caso contrario el presente Convenio quedará sin aplicación de forma automática.

En todo lo no regulado en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.

### Capítulo II **Condiciones de trabajo**

#### Artículo 13. *Jornada*

La jornada máxima de trabajo para todo el personal de la plantilla de este centro será, como máximo, de 39 horas y 10 minutos a la semana a razón de 217 días anuales efectivos de trabajo de promedio en cómputo anual, prestadas de lunes a domingo, y de acuerdo al sistema establecido de turno rotativo, respetándose en todo momento los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la legislación vigente.

La jornada anual durante toda la vigencia de este Convenio se fija en 1.699,83 horas de trabajo efectivo.

Calendario laboral: Respetando el artículo 12 de este Convenio, la representación de la empresa junto con la representación de los trabajadores acordarán el primer trimestre del año, el calendario laboral anual.

#### Artículo 14. *Horario*

Los horarios que se efectuarán serán los siguientes:

- Primer turno: 06.00 a 13.50 horas
- Segundo turno: 13.55 a 21.45 horas
- Tercer turno 22.00 a 05.50 horas
- Cuarto turno 23.00 a 06.50 horas

#### Artículo 15. *Cumplimiento del horario*

Al inicio de la jornada laboral, el personal debe estar en su puesto de trabajo totalmente preparado para ejercer su labor, y ha de permanecer en el mismo hasta la hora de finalización de la jornada laboral.

#### Artículo 16. *Descanso*

La jornada de trabajo, cuando se efectúe de forma continuada, se interrumpirá durante 30 minutos. Dicho descanso se computará como tiempo de trabajo efectivo.

En general, dicho descanso deberá efectuarse a las horas siguientes:

- Primer turno: entre las 09.00 y las 10.00 horas.
- Segundo turno: entre las 17.00 y las 18.00 horas.
- Tercer turno: entre las 01.00 y las 02.00 horas.
- Cuarto turno: entre las 02.00 y las 03.00 horas.

## Artículo 17. *Vacaciones*

Todo el personal de plantilla que presta sus servicios en el centro de trabajo de Port Vell disfrutará anualmente de 31 días naturales de vacaciones, retribuidas a razón del salario real que se percibe mensualmente.

El disfrute de las vacaciones se efectuara entre los meses de junio, julio, agosto y septiembre en un máximo de 24 día naturales, y los turnos de disfrute se efectuarán de forma rotativa anualmente para cada categoría profesional dentro de los meses establecidos. Los 7 días restantes se disfrutarán durante el resto de los meses con previo aviso de 10 días y se autorizará siempre y cuando no haya solapamientos por categorías.

En el caso que el trabajador prefiera disfrutar de forma ininterrumpida los 31 días de vacaciones, deberá preavisar de esta opción a la empresa con al menos 30 días naturales a la fecha de su inicio. La empresa concederá la solicitud, siempre y cuando no haya solapamientos por categorías.

Las vacaciones se iniciarán el día primero de cada mes y concluirán el día 31 de cada mes. Se permitirá que los trabajadores de una misma categoría profesional puedan cambiarse entre ellos el periodo de disfrute de las mismas, siempre y cuando este cambio no afecte al número de efectivos en los turnos establecidos.

Las vacaciones se computarán por años naturales, desde el 1 de enero al 31 de diciembre de cada año. El personal que no lleve 1 año completo al servicio de la empresa, disfrutará la parte proporcional al tiempo de permanencia en la misma.

Dentro de los 3 primeros meses de cada año, la empresa comunicará al personal el calendario y la distribución de los turnos de vacaciones.

De mutuo acuerdo entre las partes, el disfrute de vacaciones podrá ser distinto al establecido con carácter general, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

En cuanto a todo lo no previsto en este acuerdo, se estará a lo establecido en el artículo 38 del Estatuto de los trabajadores.

## Artículo 18. *Permisos y licencias*

El trabajador, previo aviso y posterior justificación documental, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por los motivos y por el tiempo establecidos en el artículo 37.3 del Estatuto de los trabajadores, sin perjuicio de los expresados anteriormente, los trabajadores tendrán derecho a:

- a) 4 días por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.
- b) 6 días por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando con tal motivo el trabajador necesite efectuar un desplazamiento igual o superior a 200 kilómetros.
- c) 2 días de asuntos propios. A partir del año 2018, se incrementará hasta los 3 días.

Permiso no retribuido:

Los trabajadores con al menos 5 años de antigüedad en el servicio, podrán solicitar un permiso no retribuido de máximo 30 días naturales. Dicho permiso, deberá solicitarse con al menos 1 mes de antelación. No podrá coincidir más de 1 trabajador en esta situación, ni coincidir con el periodo vacacional (junio, julio, agosto y septiembre). El trabajador que haya disfrutado de este permiso no podrá volver a solicitarlo hasta transcurridos 3 años desde su disfrute.

En relación a los apartados a) y b) se tendrá en cuenta lo establecido por la Ley 25/2010, de 29 de julio del libro segundo del Código Civil de Cataluña, relativo a la persona y la familia (BOE n 203, de 21 de agosto de 2010).

### Capítulo III Condiciones económicas

#### Artículo 19. *Conceptos retributivos*

La retribución de cada trabajador se compone de salario base, plus convenio, plus actividad, y plus transporte cuyos importes por cada categoría profesional vienen determinados en la tabla salarial anexa.

El plus transporte, se abonará por 11 mensualidades, no estando incluido en el pago de vacaciones.

En las retribuciones pactadas en el presente Convenio, están contemplados los trabajos realizados cuando por turno rotativo de obligado cumplimiento, coincidan con domingos o festivos, de acuerdo a la exigencia de prestación diaria del servicio que se presta en este centro de trabajo.

#### Artículo 20. *Incremento económico*

Las tablas salariales para el año 2017, quedan anexadas al presente Convenio.

Para el año 2018 se procederá a un incremento del 0,6% sobre los valores de la tabla salarial preexistente y un 0,8% en el 2019 y 2020 respectivamente.

Los mismos incrementos serán aplicables a los complementos ad personam que los trabajadores pudieren tener reconocidos.

#### Artículo 21. *Antigüedad*

El presente convenio no contempla ninguna promoción económica por razón de antigüedad de los trabajadores.

#### Artículo 22. *Gratificaciones extraordinarias*

El personal percibirá anualmente 2 gratificaciones extraordinarias a razón de los importes establecidos para cada categoría profesional en tablas salariales vigentes anexas, para cada una de ellas.

El devengo de dichas pagas seguirá siendo semestral, de enero a junio la de verano y de julio a diciembre la de Navidad.

El abono de estas pagas se realizará el 15 de junio y el 15 de diciembre, respectivamente.

#### Artículo 23. *Plus nocturno*

Los trabajadores que estuvieran asignados al turno nocturno, o los que ocasionalmente pudieran realizar todo o parte de su jornada en horario nocturno, no percibirán por ello, retribución adicional alguna, puesto que en las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio, y por la propia naturaleza del tipo de servicio que esta empresa presta en este centro de trabajo, ya está contemplada la nocturnidad.

#### Artículo 24. *Plus festivo trabajado*

El personal afectado por el presente Convenio, que le corresponda trabajar los festivos de carácter oficial, es decir, de los contemplados como autonómicos y locales por el calendario de la Generalidad de Cataluña (quedan exceptuados los domingos), percibirá por ese día un

complemento salarial adicional, que durante el primer año de vigencia del Convenio el importe a percibir será de 28,10 EUR por día.

El segundo, tercero y cuarto año de vigencia del Convenio el citado plus será objeto de los mismos incrementos que se pacten para ese año.

#### Artículo 25. *Hora extraordinaria y/o complementaria*

Durante el primer año de vigencia del Convenio colectivo, el valor de la hora extraordinaria se establece en 11,25 EUR la hora.

El segundo, tercero y cuarto año de vigencia del convenio, el mencionado valor se revalorizará con los mismos incrementos que se pacten para ese año.

### Capítulo IV **Mejoras sociales**

#### Artículo 26. *Seguro de accidentes, invalidez o muerte*

La empresa mantendrá contratado, a su coste, un seguro de vida que cubra las siguientes contingencias:

En caso de fallecimiento por accidente de trabajo: 17.537,29 EUR.

En caso de invalidez permanente por accidente de trabajo:

- Gran invalidez: 20.725,90 EUR.
- Invalidez permanente absoluta cualquier profesión: 20.725,90 EUR.
- Invalidez permanente total profesión habitual: 12.116,68 EUR.

#### Artículo 27. *Complemento adicional para la incapacidad temporal*

En el caso de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa abonará al trabajador un complemento equivalente a la cantidad que le falte a la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del sueldo mensual del trabajador.

En caso de enfermedad común, maternidad o accidente no laboral del trabajador, la empresa abonará un complemento de la forma siguiente:

- Primera baja del año: la empresa abonará un complemento equivalente a la cantidad que le falte a la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del sueldo mensual del trabajador. No habrá complemento en pagas extraordinarias.
- Segunda baja del año y sucesivas: durante los primeros 31 días de incapacidad temporal, la empresa no abonará complemento alguno a la prestación que perciba el trabajador por parte de la Seguridad Social.
- Si el trabajador permanece de incapacidad temporal después de los 31 días primeros, será a partir del día 32 cuando la empresa abonará un complemento equivalente hasta alcanzar el 100% del sueldo mensual del trabajador. No habrá complemento en pagas extraordinarias.

#### Artículo 28. *Visitas médicas*

Por el tiempo necesario e imprescindible en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando el horario de consulta coincida con el horario de trabajo, estas visitas médicas deberán ser debidamente justificadas documentalmente.

Para las visitas a otros médicos de medicina en general, hasta un límite de 8 horas anuales; igualmente se deberán justificar documentalmente.

En ambos casos, se deberá comunicar al jefe inmediato la previsión de la ausencia con la máxima antelación posible.

#### Artículo 29. *Pérdida del carnet de conducir*

Los conductores a quienes como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa, por orden y cuenta de la misma, o vehículo particular, se les retire su permiso de conducir por un máximo de 3 meses, serán acoplados durante ese tiempo a otro trabajo en alguno de los servicios de la empresa, y seguirán percibiendo el salario correspondiente a su categoría.

Dicho beneficio solo podrá ser disfrutado 1 vez mientras dure la prestación de servicios del trabajador a la empresa, quedando en todo caso excluido de estos beneficios los conductores que se vieron privados de permiso de conducir a consecuencia del consumo de drogas o la ingestión de bebidas alcohólicas.

#### Artículo 30. *Premio vinculación*

Se establece un premio de vinculación para el personal que cumpla 25 años o más de antigüedad en la empresa, consistente en un único permiso retribuido de 7 días naturales, que se disfrutará de forma consecutiva fuera del periodo vacacional pactado en este Convenio, en el año en que se cumpla tal antigüedad.

### Capítulo V **Salud laboral**

#### Artículo 31. *Salud laboral*

Se observarán las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo, establecidas en la Ley 31/1995 sobre prevención de riesgos laborales, y otras legislaciones vigentes que sean de aplicación.

#### Artículo 32. *Revisión médica*

La empresa se compromete a realizar una revisión médica anual para los trabajadores, de acuerdo a lo establecido en la Ley de prevención de riesgos laborales.

#### Artículo 33. *Uniformidad*

La empresa distribuirá, cada año, la ropa de verano y de invierno que en cantidad y fechas se relacionan:

- Ropa de invierno: 2 camisas, 2 pantalones, 1 anorak (cada 3 años), 1 jersey y calzado de invierno (botas).

Se entregará inexcusablemente durante el mes de octubre de cada año.

- Ropa de verano: 2 camisas, 2 pantalones, 2 polos y calzado de verano.

Se entregará inexcusablemente durante el mes de mayo de cada año.

### Capítulo VI **Derechos sindicales**

#### Artículo 34. *Representantes de los trabajadores*

En materia de representación de los trabajadores, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.



#### Artículo 35. *Crédito horario*

El crédito horario mensual se establece en 20 horas mensuales.

### Capítulo VII **Contratación**

#### Artículo 36. *Medidas de fomento a la contratación*

El contrato de duración determinada por circunstancias del mercado o acumulación de tareas, se adecuará a lo establecido en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los trabajadores, donde se regula tanto la duración máxima como el número de prórrogas posibles.

#### Artículo 37. *Periodo de prueba*

Para el personal de nuevo ingreso se podrá fijar, si se acuerda por escrito, un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

Personal directivo, técnico y titulado: 6 meses.

Personal de mandos intermedios: 2 meses.

Personal administrativo:

Auxiliares administrativos, auxiliares técnicos: 1 mes.

Resto de categorías administrativas: 2 meses.

Operarios de oficio: 2 meses.

Peones: 15 días.

Durante el periodo de prueba la empresa y el trabajador pueden rescindir voluntariamente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a hacer ninguna reclamación.

#### Artículo 38. *Ceses*

El trabajador que desee cesar voluntariamente en la empresa, estará obligado a comunicarlo a esta y cumplir los plazos de preaviso siguientes:

Personal directivo, técnico y titulado: 2 meses.

Personal administrativo y mandos intermedios: 1 mes.

Personal de oficio y peones: 15 días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de hacer el preaviso por escrito con la antelación indicada, dará derecho a la empresa a descontarle de la liquidación el importe del salario de 1 día por cada día de retraso en el aviso.

#### *Disposición adicional primera*

Se anexan formando parte integrante del presente Convenio colectivo:

- Tabla salarial aplicable durante el año 2017.
- Tabla salarial aplicable durante el año 2018.
- Tabla salarial aplicable durante el año 2019.
- Tabla salarial aplicable durante el año 2020.

#### *Disposición adicional segunda*

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan, en aplicación del artículo 85.3 c) del Estatuto de los trabajadores, que se someterán para solventar las discrepancias que pudieran surgir para supuestos de inaplicación de las condiciones de trabajo, a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, al procedimiento de conciliación establecido en el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales o acuerdo que le sustituya, con las particularidades establecidas en este Convenio, y con sometimiento del mismo modo a los procedimientos establecidos en los ámbitos inferiores al estatal cuando el conflicto surja o tenga su origen en ese ámbito determinado.

#### *Disposición adicional tercera*

El personal se encontrará encuadrado en los grupos y niveles profesionales correspondientes que se han descrito en el anexo adjunto, en función de las categorías profesionales que hubieran ostentado en el momento previo a la firma del presente Convenio colectivo.

El personal encuadrado en un grupo, nivel profesional y turno concreto, no podrá ser destinado a otro grupo, nivel o turno profesional distinto del anterior, salvo acuerdo individual o colectivo, con respeto a los procedimientos legalmente establecidos para esos supuestos.

Complemento personal:

En este concepto se abonará una cantidad mensual (12 pagas), que complemente la diferencia resultante entre la cantidad anual que figura en esta tabla y la cantidad anual que cada trabajador realmente está percibiendo.

#### ANEXO 1

#### GRUPOS PROFESIONALES (PORT VELL).

##### *Grupos profesionales*

Los trabajadores se encuadrarán en grupos profesionales y niveles funcionales, el día siguiente a la firma del presente Convenio colectivo de acuerdo con lo que se dirá a continuación.

Correlativamente esto poseerá su reflejo retributivo en la tabla anexa que se adjunta.

##### *Grupo profesional 1: Mandos intermedios*

Estarán integrados en este grupo profesional aquellos trabajadores cuyas funciones fundamentales puedan corresponder a una o varias de las siguientes tareas: vigilancia, control, supervisión, coordinación, corrección y mando, distribución de tareas y servicios, organización y dirección, y cualquier otras necesarias y útiles para el buen funcionamiento y desarrollo de los trabajos, incluidas la eventual ejecución de tareas de servicio cuando así se establezca; con independencia de sus aspectos cuantitativos o cualitativos referido tanto a trabajadores como a equipos.

Asimismo podrán depender jerárquicamente de otro mando intermedio, o superior a este, así como poseer jerarquía sobre trabajadores del mismo o distinto grupo profesional.

Serán responsables frente a sus superiores de la correcta ejecución de los trabajos y funciones asignadas debiendo velar por la buena imagen de la empresa y sus trabajadores. Se encontrarán adscritos a alguno de los siguientes niveles:

Nivel I: Se encuadrará en este nivel el personal con un nivel de responsabilidad importante en los servicios, sin llegar a ser el responsable máximo de los mismos. Poseerá los conocimientos plenos de los mismos y autonomía en su organización, prestando en los términos que le haya formulado la dirección de la empresa, decidir y ejecutar. Se trata de un puesto de confianza.

En este nivel se encuadrarán los trabajadores con la categoría de encargado.

Nivel II: Se encuadrará en este nivel el personal con responsabilidad en un servicio, sector, zona o demarcación concreta que se le hubiera asignado en los términos que lo hubiera facultado la dirección superior. Se trata también de un puesto de confianza.

En este nivel se encuadrarán los trabajadores con la categoría actual de capataz.

### *Grupo profesional 2: Operarios*

Estarán integrados en este grupo profesional aquellos trabajadores cuyas funciones fundamentales puedan corresponder directa o indirectamente a una o varias de las siguientes funciones:

- Conducción, manejo y utilización de vehículos de cualquier tipo o tonelaje, junto con sus mecanismos y accesorios anejos.
- Manejo, utilización y uso de herramientas, maquinas, útiles o materiales con independencia de la función que pudieran poseer en relación a: barrido, baldeo, riego, decapado, limpieza, recogida, transporte, carga, descarga, poda, corte, plantado, afilado, excavado, desbroce, entrecavado, mantenimiento, reparación, construcción, pintado, maniobras en deslizante y giratorio así como a cualesquiera otras que pudieran aparecer directa o indirectamente relacionados con las tareas medioambientales del ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo, con independencia del medio físico o forma en que se desarrollen.
- Deberán poseer en su caso las capacitaciones y acreditaciones teóricas y prácticas que les habiliten para los manejos y ejecuciones de las tareas que así lo exijan.

Los trabajadores adscritos a este grupo se organizarán en niveles, según la complejidad y la cualificación necesaria para el desarrollo de sus funciones, asimismo por la tipología de trabajo:

#### Oficial oficios varios:

Es el trabajador/a que tiene el dominio del oficio, ejecuta labores propias de la plantación y conservación del jardín, con iniciativa y responsabilidad, incluso las operaciones más delicadas. Debe conocer las plantas de jardín y de interior, interpretar los planos y croquis de conjunto y detalle, y de acuerdo con ellos replantar el jardín y sus elementos vegetales y auxiliares en planta y alimétrica, y asimismo los medios de combatir las plagas corrientes y las proporciones para aplicar toda clase de insecticidas, y conduce vehículos de cualquier tipo de tonelada. Realizan trabajos complementarios de jardinería tales como:

- Ensolados y pavimentos artísticos, colocación de bordillos y escaleras de piedra natural y artificial en seco o en hormigón; formación de estanques, muros cerramientos o soportes metálicos o de madera, pilares para formación de pérgolas y sombrajes, etc.;
- Cerramientos con estacas de madera, puertas, carpintería, empalizadas y formación de pérgolas, etc.;
- Pintar verjas, instalaciones eléctricas, iluminación, etc.;
- Instalaciones de riego con tubería enterrada para conectar mangueras de riego o caño libre o por aspersión; instalación de canalizaciones de agua de entrada o salida de los estanques o largos surtidores, instalaciones de agua en general, plataformas, anclajes de invernaderos, puesta en marcha de calderas y quemadores, control de calefacción, reparación de invernaderos, montaje de sistema de riego, trabajos de mecánica y soldadura, etc.

Está a las órdenes del encargado y ha de marcar las directrices para el trabajo de los subgrupos inferiores.

Durante la temporada de poda, realiza las labores propias de la poda y limpieza de toda clase de árboles y palmeras con trepa o medios mecánicos y es responsable del buen uso, limpieza y mantenimiento de las máquinas y herramientas que utilice para la realización de su trabajo.

Comunica 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. Respeta y cumple, con todas las normas de tráfico y código de circulación.

Cumplimenta 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.

En los periodos que no haya trabajo de su especialidad, deberá colaborar en los distintos trabajos de la empresa sin que ello implique disminución del salario y demás derechos de su subgrupo, dado que a este subgrupo se le clasifica como polivalente.

Conductor:

Es el personal que disponiendo de carnet de conducir C, D o E 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 esta categoría, los/as conductores/as de vehículos auxiliares, como el lava contenedores, vehículo barredora o valdeadora, acavos, u otros vehículos, con las mismas obligaciones y responsabilidades. Colaborando en la descarga siempre y cuando no haya personal para ello, responsabilizándose del buen acondicionamiento de la carga y descarga así como a su control durante el transporte. Deberá tener pleno conocimiento del manejo de los accesorios del vehículo (volquete, grúa, tractel, etc.). Será responsable del cuidado, limpieza y conservación del vehículo a su cargo. Se hayan incluidos en este subgrupo aquellos que realizan sus trabajos mediante el manejo de maquinaria pesada, como pudiera ser a título orientativo: excavadoras, palas cargadoras, retroexcavadoras, motoniveladoras y similares.

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.

En los periodos que no haya trabajo de su especialidad, deberá colaborar en los distintos trabajos de la empresa sin que ello implique disminución del salario y demás derechos de su subgrupo, dado que a este subgrupo se le clasifica como polivalente.

Conductor barredora:

Es el personal que disponiendo del carnet de conducir requerido, 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. Deberá tener pleno conocimiento del manejo de

los accesorios del vehículo. Será responsable del cuidado, limpieza y conservación del vehículo a su cargo.

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.

En los periodos que no haya trabajo de su especialidad, deberá colaborar en los distintos trabajos de la empresa sin que ello implique disminución del salario y demás derechos de su subgrupo, dado que a este subgrupo se le clasifica como polivalente.

Jardinero oficios varios:

Es aquel trabajador/a que se dedica a funciones concretas y determinadas que sin dominar propiamente el oficio, exigen práctica y especial habilidad, así como atención en los trabajos a realizar. Deberá tener conocimiento o práctica, como mínimo de las operaciones que a continuación se describen y no tan solo de una de ellas:

- Desfonde, cavado y escarda a máquina.
- Preparación de tierras y abonos.
- Arranque, embalaje y transporte de plantas.
- Plantación de cualquier especie de elemento vegetal.
- Recorte y limpieza de ramas y frutos.
- Poda, aclarado y recorte de arbustos.
- Preparación de insecticidas y anticriptogámicos y su empleo.
- Protección y entutoraje de árboles, arbustos y trepadoras, etc.
- Utilizar y conducir tractores, maquinaria y vehículos con permiso de conducir de clase B, así como sus elementos accesorios, siendo responsable de su buen uso, limpieza y mantenimiento.
- Riegos automatizados.

Realizan trabajos complementarios de jardinería tales como: ensolados y pavimentos artísticos, colocación de bordillos y escaleras de piedra natural y artificial en seco o en hormigón; formación de estanques, muros cerramientos o soportes metálicos o de madera, pilares para formación de pérgolas y sombrajes, etc.; cerramientos con estacas de madera, puertas, carpintería, empalizadas y formación de pérgolas, etc.; pintar verjas, instalaciones eléctricas, iluminación, etc.; instalaciones de riego con tubería enterrada para conectar mangueras de riego o caño libre o por aspersión; instalación de canalizaciones de agua de entrada o salida de los estanques o largos surtidores, instalaciones de agua en general, plataformas, anclajes de invernaderos, puesta en marcha de calderas y quemadores, control de calefacción, reparación de invernaderos, montaje de sistema de riego, trabajos de mecánica y soldadura, etc.

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.

En los periodos que no haya trabajo de su especialidad, deberá colaborar en los distintos trabajos de la empresa sin que ello implique disminución del salario y demás derechos de su subgrupo, dado que a este subgrupo se le clasifica como polivalente.

Peón especialista:

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, recogida y cambio de bolsas de basuras, etc. Está obligado/a, a realizar los recorridos de las zonas de barrido mixto, con vehículo. Es el personal que realiza el trabajo de recogida de basura, bien sea mediante contenedor o bolsas y realiza el trabajo de recogida de iglús. Es obligación del peón recogida coger todas las bolsas que se encuentren fuera del contenedor, así como quedar perfectamente limpio los alrededores de este. Es obligación del peón recogida coger todos los desbordes que se encuentren fuera del iglú, así como quedar perfectamente limpio los alrededores de este.

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.

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.

En los periodos que no haya trabajo de su especialidad, deberá colaborar en los distintos trabajos de la empresa sin que ello implique disminución del salario y demás derechos de su subgrupo, dado que a este subgrupo se le clasifica como polivalente.

Peón limpieza 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, recogida y cambio de bolsas de basuras, etc.

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.

Barcelona, 22 de novembre de 2017

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