



RESOLUCIÓ de 20 de novembre de 2017, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Recolte, Servicios y Medioambiente, SAU (servei de recollida de residus sòlids urbans d'Arenys de Munt) per als anys 2017-2018 (codi de conveni núm. 08101991012017)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Recolte, Servicios y Medioambiente, SAU (servei de recollida de residus sòlids urbans d'Arenys de Munt) subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 18 de juliol 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, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 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 Recolte, Servicios y Medioambiente, SAU (servei de recollida de residus sòlids urbans d'Arenys de Munt) per als anys 2017-2018 (codi de conveni núm. 08101991012017) 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 RECOLTE, SERVICIOS Y MEDIOAMBIENTE, SAU (SERVICIO DE RECOGIDA DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS DE ARENYS DE MUNT) PARA LOS AÑOS 2017-2018

Capítulo 1 **Disposiciones generales**

Ámbito, vigencia. Renuncia y revisión.

Artículo 1. *Partes negociadoras y obligatoriedad del Convenio*

El presente Convenio es la expresión del acuerdo libremente adoptado que ha sido negociado por los representantes legales de los trabajadores y la dirección de la empresa Recolte Servicios y Medioambiente.

La regulación contenida en este Convenio, consecuencia de la autonomía de la voluntad colectiva, será de preceptiva observancia en los ámbitos territorial, funcional, personal y temporales pactados.

El presente Convenio colectivo viene a sustituir expresamente los pactos o acuerdos colectivos aplicables al colectivo de trabajadores y trabajadoras de la contrata de recogida domiciliaria del municipio de Arenys de Munt.

Artículo 2. *Vinculación a la totalidad*

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

nulidad parcial por modificación de las condiciones económicas, el resto del Convenio quedará en vigor y las partes se reunirán con el fin de resolver el problema en cuestión.

Artículo 3. *Derecho supletorio*

En lo no previsto por el presente Convenio colectivo, se aplicará, con carácter supletorio, el texto refundido del Estatuto de los trabajadores y el Convenio general del sector de ámbito estatal que regula las actividades de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza, así como aquellas otras disposiciones de carácter general en el ámbito de la legislación laboral vigente, en especial en lo que a igualdad, prevención de riesgos laborales y conciliación de la vida laboral y familiar se refiere.

Artículo 4. *Ámbito funcional, territorial y personal*

El presente Convenio colectivo afecta a toda la plantilla que presta sus servicios en la contrata de recogida de residuos sólidos urbanos del municipio de Arenys de Munt, en virtud de concesión administrativa del citado municipio.

Artículo 5. *Vigencia, duración y denuncia*

El presente Convenio colectivo entrará en vigor en la fecha de su firma por las partes legitimadas, salvo las condiciones económicas y aquellas otras en las que se pacte expresamente su entrada en vigor con efectos del pasado día 1 de enero de 2017.

El período de vigencia del presente Convenio colectivo será de 2 años, esto es, por el período comprendido entre el 1 de enero de 2017 y el 31 de diciembre de 2018. Asimismo, quedará automáticamente denunciado 2 meses antes de su vencimiento, a partir de cuya fecha, las partes podrán notificarse las correspondientes propuestas de negociación y se mantendrá en ultraactividad y, por tanto, vigente todo su contenido, mientras no se firme otro convenio colectivo que lo modifique.

Artículo 6. *Compensación y absorción*

Las cantidades que, a título individual perciban los trabajadores y trabajadoras, cualquiera que sea su causa u origen son compensables, en su totalidad, en cómputo anual, cuando éstas superen la cuantía total de la retribución a que tenga derecho el personal por el presente Convenio colectivo en cada momento, respetándose, no obstante, los acuerdos individuales en contra.

Asimismo, las retribuciones establecidas en este Convenio colectivo 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.

Artículo 7. *Condición más beneficiosa*

El personal no tendrá derecho a disfrutar, salvo concesión específica posterior, de las condiciones que con el carácter de "más beneficiosas" vengán disfrutando todos o algunos de los restantes empleados de la empresa, de igual o distinta categoría o puesto de trabajo.

Artículo 8. *Comisión mixta de interpretación*

A) Atribuciones:

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

- a) La interpretación auténtica de las normas contenidas en el Convenio colectivo de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 de la Ley del Estatuto de los trabajadores.
- b) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el Convenio colectiva.

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

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

B) Composición:

La Comisión estará integrada por 1 representante de la empresa y, otro 1 representante de los trabajadores de los sindicatos firmantes (respetando la proporcionalidad de la representación unitaria en la empresa) quienes entre ellos elegirán un secretario, pudiendo ambas representaciones contar con la asistencia de asesores, con voz pero sin voto.

C) Funcionamiento interno:

Las normas concretas de funcionamiento interno de la Comisión serán las que esta misma se otorgue, debiendo reunirse siempre que lo solicite cualquiera de sus representantes integrantes o cuando sea válidamente requerida para ello por un tercero en alguno de los supuestos contemplados en el apartado A) anterior del presente Convenio colectivo; resolviendo las cuestiones planteadas en un plazo no superior a 10 días.

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

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

D) Solución de conflictos:

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

Capítulo II Organización del trabajo

Artículo 9. Organización del trabajo

Será de estricta aplicación el artículo 41 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, de modo que, antes de proceder a cualquier modificación de las condiciones colectivas de trabajo, se produzca acuerdo entre la empresa y el Comité o delegados si afecta a un colectivo de trabajadores, o con el trabajador, si es individual y sin repercusión al resto de la plantilla. En caso de desacuerdo conviene establecer la mediación de la Comisión Paritaria del Convenio y en su caso solicitar la oportuna autorización al organismo competente.

Capítulo III Condiciones económicas

Artículo 10. *Retribuciones*

La totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores y trabajadoras, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo, los tiempos de presencia o los períodos de descanso computables como de trabajo, tendrán la consideración de salario.

En ningún caso tendrán la consideración de salario las indemnizaciones o suplidos por gastos que deban ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, cualquier otra cantidad que se abone al trabajador por conceptos compensatorios y, en especial, las dietas.

Artículo 11. *Revisión salarial*

11.1 Ejercicio 2017: Para el ejercicio 2017 y con efectos del día 1 de enero de 2017, se establece un incremento del 1,2% sobre las tablas salariales del año 2016. La retribución bruta para cada categoría es la establecida en la tabla salarial recogida en el anexo I.

11.2 Ejercicio 2018: Para el ejercicio 2018 y con efectos del día 1 de enero de 2018, se establece un incremento del 1,5% sobre las tablas salariales del año 2017. La retribución bruta para cada categoría es la establecida en la tabla salarial recogida en el anexo I.

Artículo 12. *Estructura del salario*

Las retribuciones del personal comprendido en el presente Convenio colectivo estarán constituidas por el salario base y los complementos personales y de puesto de trabajo que se determinan en las tablas salariales anexas para cada nivel, actividad y categoría, en relación con el contenido de los artículos siguientes:

- Salario base.
- Complemento personal de antigüedad.
- Complementos de puesto de trabajo: Plus penoso-tóxico-peligroso; Plus nocturno.
- Complementos de cantidad o calidad del trabajo: Plus Convenio.
- Complementos extrasalariales: Plus transporte; Plus vestuario.
- Complemento extraordinario: Plus festivo trabajado; Plus domingos.
- Complementos de vencimiento periódico superior al mes: Gratificaciones extraordinarias de verano, Navidad, septiembre y participación en beneficios.

Artículo 13. *Salario base*

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

Artículo 14. *Complemento personal de antigüedad*

Los trabajadores disfrutarán, como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados consistente en quinquenios a razón del 10% sobre el salario base de convenio, a partir de la fecha de ingreso en la empresa, o en su defecto por la antigüedad de su contrato si es subrogado.

Cuando el quinquenio se cumpla del 1 de enero al 30 de junio, se devengará a partir del 1 de enero. Cuando el quinquenio se cumpla del 1 de julio al 31 de diciembre, se devengará a partir del 1 de julio.

Artículo 15. *Complementos de puesto de trabajo*

Complementos de puesto de trabajo que serán los que se deriven de las especiales características del puesto de trabajo desempeñado o de la forma de realizar la actividad profesional, que comporten conceptualización más elevada que la del trabajo corriente.

15.1 Plus nocturno:

El personal que realice su jornada de trabajo entre las 21.00 y las 06.00 horas, percibirá un plus de nocturnidad consistente en un 25% del salario base.

Si bien se abona por día de trabajo, se ha convenido calcular su cuantía sobre el salario base mensual.

15.2 Plus tóxico-penoso-peligroso:

Los trabajadores y trabajadoras afectos a este Convenio, son acreedores de un complemento de penosidad, toxicidad y/o peligrosidad en función de las especiales características de las tareas que desarrollen, y su cantidad consistirá en un 20% sobre el salario base, el cual se especifica para cada ejercicio en las tablas salariales, y se devengará por día efectivamente trabajado.

Si bien se abona por día de trabajo, se ha convenido calcular su cuantía sobre el salario base mensual.

Artículo 16. *Complementos de cantidad o calidad del trabajo*

16.1 Plus convenio:

Es un complemento 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 será el establecido en las tablas salariales anexas.

Artículo 17. *Complementos extrasalariales*

17.1 Plus transporte y vestuario:

El plus transporte y vestuario se devengará como en la actualidad (por día efectivamente trabajado) y su cantidad será la que se especifica en las tablas salariales anexas. Dicho plus se establece para compensar los gastos que se producen a los trabajadores y trabajadoras para acudir a sus puestos de trabajo, así como el mantenimiento de la ropa de trabajo.

Artículo 18. *Complementos extraordinarios*

18.1 Plus festivos trabajados: En atención a la naturaleza de la actividad empresarial desarrollada, de obligada ejecución, cuando la prestación de servicios se produzca en los días festivos retribuidos no recuperables que establece el artículo 37.2 del Texto refundido del Estatuto de los trabajadores, dicha prestación se retribuirá mediante el denominado "plus festivo", con arreglo a los siguientes importes, iguales para todas las categorías:

Año 2016: 80 EUR/jornada

Asimismo, se establece un complemento diferente para los días de Año Nuevo y Navidad, consistente en 150 EUR/jornada. Este complemento se podrá sustituir por 50 EUR, más un día de descanso compensatorio.

18.2 Plus domingos:

En atención a la naturaleza de la actividad empresarial desarrollada, deben prestarse servicios los domingos, restando estos dentro de la jornada ordinaria de los trabajadores. En este sentido, se establece un complemento salarial por domingo efectivamente trabajado:

Año 2017: 23 EUR/domingo.
Año 2018: 25 EUR/domingo

Artículo 19. Complementos de vencimiento periódico superior al mes

19.1 Gratificaciones extraordinarias:

Los trabajadores afectados por el presente Convenio colectivo devengarán anualmente 2 gratificaciones extraordinarias que se abonarán el día 15 de junio (paga de junio) y el día 15 de diciembre (paga de Navidad), cuyo importe se determina en las tablas salariales para cada categoría y año de vigencia del Convenio colectivo.

La paga de junio se devengará desde el día 1 de julio del año anterior hasta el 30 de junio siguiente. La paga de Navidad se devengará desde el día 1 de enero hasta el día 31 de diciembre del año de que se trate.

Si el tiempo de servicio es inferior al año, se abonarán proporcionalmente a los servicios prestados.

No obstante, dichas pagas extraordinarias no se devengarán en los siguientes casos:

- a) Ausencias injustificadas.
- b) Segundo y sucesivos periodos de incapacidad temporal por contingencias comunes durante el año. En el caso de la primera baja por contingencias comunes ocurrida en el año, esta no podrá exceder de 2 meses para que se produzca el devengo.

En todo caso se producirá el devengo de pagas extraordinarias cuando el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal por contingencias profesionales, así como en el caso de hospitalización del trabajador, ya sea por contingencias profesionales o comunes.

19.2 Participación en beneficios:

Los trabajadores afectados por el presente Convenio colectivo devengarán una gratificación por beneficios que se abonará anualmente, el día 15 de marzo, y su importe se determina en las tablas salariales para cada categoría y año de vigencia del Convenio colectivo.

La paga de beneficios se devengará desde el día 1 de abril del año anterior hasta el 31 de marzo siguiente.

A partir del 1 de abril de 2018 esta paga se abonará mensualmente (prorrataada), manteniendo el devengo referido anteriormente.

Si el tiempo de servicio es inferior al año, se abonarán proporcionalmente a los servicios prestados.

No obstante, dicha paga extraordinaria no se devengará en los siguientes casos:

- a) Ausencias injustificadas.
- b) Segundo y sucesivos periodos de incapacidad temporal por contingencias comunes durante el año. En el caso de la primera baja por contingencias comunes ocurrida en el año, esta no podrá exceder de 2 meses para que se produzca el devengo.

En todo caso se producirá el devengo de paga extraordinaria cuando el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal por contingencias profesionales, así como en el caso de hospitalización del trabajador, ya sea por contingencias profesionales o comunes.

Capítulo IV Organización del trabajo

Artículo 20. *Uniformidad (vestuario)*

La empresa facilitará anualmente a los trabajadores y trabajadoras las prendas de trabajo que se acuerde con la representación legal de los trabajadores. Dichas prendas de trabajo serán de uso obligatorio para todos los trabajadores. Las prendas de trabajo se facilitarán de forma acorde con la época del año que se entregue.

- Temporada de invierno: 2 pantalones, 2 polos manga larga, 2 polares, 1 cazadora y 1 par de botas (previa entrega de las viejas).
- Temporada verano: 2 pantalones, 2 camisas/polos manga corta, 1 par de botas (previa entrega de las viejas) y 1 gorra.
- Equipo de agua: La empresa hará entrega de un equipo completo de agua (impermeable y botas de agua) que se renovará una vez estén inservibles las prendas.

Las prendas de abrigo, anorak y traje de agua, se renovarán en función del desgaste y se encuentren inservibles.

Se entregará a todo el personal, tantas veces como los necesite guantes de seguridad, siendo su uso, igualmente obligatorio. No obstante, el trabajador deberá hacer entrega de los guantes antiguos antes de retirar los nuevos.

El color de las prendas de trabajo será determinado por la empresa en relación con las normas que se dicten por la autoridad municipal. El uniforme se complementará con equipamiento reflectante para mayor seguridad. Su uso quedará limitado a las horas de trabajo.

El personal que ingrese en la empresa percibirá el vestuario que corresponda por temporada en la que se encuentre. En cuanto a aquellos trabajadores que cesen en la empresa, deberán devolver a ésta la ropa de trabajo que se encuentre en su poder, así como, en todo caso, el impermeable, los guantes y las botas de agua.

Capítulo V Tiempo de trabajo

Artículo 21. *Jornada laboral*

La duración de la jornada de trabajo ordinaria será de 39 horas de trabajo semanales en cómputo anual a partir del 1 de agosto de 2017, y de 38,5 horas en cómputo anual a partir del 1 de enero de 2018, de lunes a domingo, pudiéndose establecer una distribución irregular de la jornada a lo del año, de común acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, fijándose cada año en el calendario laboral correspondiente dicha distribución de la jornada.

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

En consecuencia, en ningún caso se considerará prestación de trabajo en horas extraordinarias el tiempo anterior al inicio de la jornada necesario para que el trabajador se prepare para la jornada laboral, ni el posterior a la finalización de la misma.

Artículo 22. *Festividades*

Todos los días festivos del calendario laboral tendrán la consideración de no recuperables. 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 tiene que trabajar dadas las especiales características de servicio público que tiene la actividad que se presta.

La empresa solicitará del Ayuntamiento la modificación de los horarios de los servicios nocturnos para los días 23 de junio, y 24 y 31 de diciembre.

Artículo 23. *Vacaciones*

A) Las vacaciones anuales tendrán una duración de 31 días naturales, o parte proporcional si el tiempo de servicio es inferior al año. En caso de extinción del contrato de trabajo se efectuará la liquidación que proceda.

El calendario y la distribución de las vacaciones, serán pactadas entre la representación de los trabajadores y la empresa, con respeto de las siguientes normas:

- a) El devengo de las vacaciones será del 1 de enero al 31 de diciembre;
- b) El calendario de vacaciones se estructurará por separado en función del tipo y área de trabajo y, categoría y puesto a cubrir; asimismo, tanto el calendario como su distribución serán pactados entre la empresa y la representación de los trabajadores;
- c) Las vacaciones se disfrutarán entre los meses de junio y septiembre, ambos inclusive;
- d) El trabajador podrá solicitar disfrutar de sus vacaciones fuera del período indicado en el apartado c), comprometiéndose la empresa a estudiar dicha solicitud;
- e) Aquel trabajador o trabajadora que a requerimiento de la empresa, acepte voluntariamente disfrutar las vacaciones completas fuera del periodo vacacional del apartado c), disfrutará de 1 día más de vacaciones, es decir, de 32 días.

B) Garantías en caso de incapacidad temporal:

Se estará acorde a lo establecido en el artículo 38.3 del Estatuto de los trabajadores. En el momento de la firma del presente Convenio es:

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior 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 los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las 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 correspondan.

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.

Artículo 24. *Permisos retribuidos*

Sin perjuicio de los permisos retribuidos establecidos tanto en el Estatuto de los trabajadores (artículo 37), la empresa, previo aviso y justificación, concederá los siguientes permisos retribuidos (días naturales):

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho acreditada e inscrita.
- b) 3 días naturales, en caso de nacimiento de hijos.

c) 5 días naturales, en caso de nacimiento por cesárea. Si, como consecuencia de ello, el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera de la comunidad autónoma, el permiso será de 7 días naturales.

d) 3 días naturales en los casos de fallecimiento, hospitalización, accidente, enfermedad grave o intervención quirúrgica sin hospitalización que necesite reposo domiciliario de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si, como consecuencia de ello, el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera de la comunidad autónoma, el permiso será de 5 días naturales.

e) 1 día natural por traslado del domicilio habitual.

f) En caso de fallecimiento de familiar hasta tercer grado de afinidad o consanguinidad, el tiempo necesario para acudir al sepelio. Si, como consecuencia de ello, el trabajador debe realizar un desplazamiento fuera de la comunidad autónoma, el permiso podrá ser de hasta 1 día natural.

g) 1 día natural, en caso de matrimonio de hijos, padres y hermanos. Si se produce fuera de la comunidad autónoma, el permiso será de 2 días naturales.

h) Un máximo de 3 días naturales para la obtención (examen) de un permiso de conducir, previa justificación de la presencia en los mismos.

i) Tiempo indispensable para cumplir deberes inexcusables y acudir a la visita médica especialista.

j) 3 días de permiso retribuido para asuntos personales a aquellos trabajadores que lo soliciten por escrito. Además, se disfrutará del día de San Martín de Porres.

Para disfrutar de dichos días de asuntos propios y San Martín de Porres, no podrá coincidir más de un empleado en el mismo día, en los periodos de Semana Santa o Navidad, ni más de un peón y un conductor a la vez en cualquier periodo.

k) 1 día para la realización de la revisión médica prevista en la vigilancia de la salud.

l) No obstante lo previsto en este artículo, debe tenerse en cuenta lo dispuesto en el artículo 37.3 del Estatuto de los trabajadores sobre permisos retribuidos, en el sentido de interpretar que allí donde no diferencia si los días a disfrutar son laborables o naturales, se entenderá que son laborables, aplicando por tanto en caso de ser necesario, el régimen más favorable para el trabajador.

Artículo 25. *Permisos no retribuidos*

Los trabajadores tendrán derecho a 3 permisos no retribuidos al año, previa justificación, siempre y cuando, no coincidan 2 trabajadores el mismo día.

Artículo 26. *Multas por accidente de tráfico*

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 del conductor.
2. Imprudencia temeraria o negligencia grave del conductor.
3. Derivadas de estacionamiento y/o detención del vehículo, así como las imputables al trabajador.

Artículo 27. *Horas extraordinarias*

Siendo la actividad comprendida en el ámbito del presente Convenio un servicio público de ineludible necesidad ciudadana, serán de inexcusable realización las horas extraordinarias que eventualmente puedan efectuarse para la finalización del mismo. Los firmantes reconocen expresamente el carácter de "estructurales" de las horas extraordinarias que se realicen, motivadas bien sea por ausencias imprevistas, o cambios de turno, bien por puntas de producción, trabajos imprevistos, mantenimiento, y otras situaciones estructurales derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trata, todo ello al amparo de lo dispuesto en el RD 1858/1981 del 20 de agosto y disposiciones concordantes.

El importe de dichas horas extraordinarias será de 9,92 EUR/hora extra.

Capítulo VI Mejoras sociales

Artículo 28. *Ayuda escolar*

Este concepto será abonado 1 vez al año, coincidente con el pago de nómina del mes de septiembre de cada año. Durante la vigencia del presente Convenio colectivo consistirá en la cantidad de 100 EUR por cada hijo, cuya edad esté comprendida entre los 3 y los 16 años.

Artículo 29. *Asistencia en caso de hospitalización*

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

Este complemento se abonará durante el período que dure la hospitalización y hasta los 14 días después de que el trabajador haya salido del centro hospitalario, siempre que continúe la situación de incapacidad temporal. 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.

Será incompatible con el complemento regulado en el artículo 31, por lo que sólo se abonará uno de ellos.

Artículo 30. *Ayudas a la incapacidad temporal*

En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad común y/o accidente no laboral, la empresa abonará al trabajador, durante la primera baja del año, un complemento que le garantice el 100% de su salario mensual. A partir de la segunda baja al año, y sucesivas, se aplicarán los porcentajes que fijan las disposiciones de la Seguridad Social.

Artículo 31. *Asistencia en caso de accidente laboral*

El personal que se encuentre en situación de incapacidad temporal 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 haya sido asignado según las tablas salariales anexas.

En caso de duda respecto del accidente de un trabajador, la empresa se reserva la facultad de convocar al Comité de Empresa para determinar si, en ese caso concreto, se concede dicho complemento.

Artículo 32. *Cobertura póliza de seguro accidentes (fallecimiento e invalidez)*

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

- En caso de muerte por accidente laboral, se le indemnizará con 24.000,00 EUR.
- En caso de incapacidad permanente parcial para su profesión habitual derivado de accidente laboral: 24.000,00 EUR.
- En caso de incapacidad permanente total para su profesión habitual derivado de accidente laboral: 24.000,00 EUR.
- En caso de incapacidad permanente absoluta derivada de accidente laboral: 24.000,00 EUR.
- En caso de gran incapacidad derivada de accidente laboral, se le indemnizará con 24.000,00 EUR.
- Asimismo, la empresa suscribirá una póliza de vida, en caso de muerte natural del trabajador, por la cantidad correspondiente a 4.808,09 EUR.

Todos los importes indicados en el presente artículo, no tienen consideración de salario, y, por tanto, no sufrirán incremento alguno durante la vigencia del Convenio.

Dichas cantidades las cobrarán los beneficiarios de las víctimas o los accidentados según las normas de la Seguridad Social.

Artículo 33. *Jubilación, jubilación parcial y jubilación anticipada*

A) Consecuencia de los recientes cambios legislativos y los que anuncian, en relación a la jubilación parcial, jubilación anticipada y jubilación total de los trabajadores y trabajadoras, se estará a lo dispuesto en la normativa de aplicación y con los requisitos en la misma prevista en cada momento.

B) A partir del 1 de junio de 2018, se establece un premio de jubilación, que se devengará al jubilarse el trabajador de forma total y causar baja definitiva en la empresa, cuyo importe será de 1 mensualidad de salario base correspondiente a su categoría profesional.

Artículo 34. *Préstamos*

La empresa, en caso de urgente y probada necesidad y, previa justificación, podrá conceder al personal, con un mínimo de antigüedad de 1 año que lo solicite, préstamos especiales individuales.

La empresa concederá préstamos individuales por un máximo de 1.000,00 EUR. La amortización de dicho préstamo se efectuará durante un período máximo de 12 meses. Para una nueva solicitud, será necesario que haya transcurrido, al menos, 1 año desde la fecha de amortización del anterior.

En el supuesto de terminación de la relación laboral de un empleado que tenga concedido un préstamo sin amortizar, la empresa podrá descontar las cantidades pendientes de la liquidación de partes proporcionales y salarios pendientes que pudieran corresponderle a dicho empleado.

Dicho importe, por no tener la consideración de salario, no sufrirá incremento alguno en la vigencia del Convenio.

Artículo 35. *Revisión médica*

Todo el personal afectado por este Convenio colectivo ser sometido a una revisión médica con carácter anual.

La empresa abonará el costo del desplazamiento a los servicios médicos de la misma.

Artículo 36. *Recibo de haberes*

El personal afecto al presente Convenio percibirá sus haberes, mediante transferencia bancaria, como muy tarde, el día 31 de cada mes correspondiente a su devengo.

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

Capítulo VII **Seguridad y salud laboral**

Artículo 37. *Política de prevención de riesgos laborales*

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

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

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

Capítulo VIII **Derechos sindicales**

Artículo 38. *Acción sindical*

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

Artículo 39. *Garantías sindicales*

Con un máximo de 6 horas anuales, se permitirá, a petición de los delegados, y con 24 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. Dichas asambleas no se realizarán en horas de trabajo.

El delegado sindical dispondrá de un crédito de 15 horas mensuales para atender los asuntos propios de su cargo.

Artículo 40. *Tratamiento de datos*

El personal se manifiesta conforme a que sus datos personales sean guardados, incorporados y evaluados en nuestro sistema informático para su uso exclusivo en el sistema de nóminas, ya sea propio de terceros con los que la empresa tenga contratado el servicio de confección de recibos de salarios, seguros sociales y, en general, cualquier obligación en dicha materia, así como para los listados de turnos de trabajo y vacaciones.

Artículo 41. *Obligación de información sobre circunstancias personales*

El personal se obliga a mantener informada a la empresa en cualquier momento sobre cualquier variación en sus circunstancias personales, sin vulnerar, en ningún caso, el derecho a la intimidad. Asimismo, el trabajador deberá comunicar a la empresa de inmediato el cambio en su domicilio.

Artículo 42. *Igualdad de oportunidades*

Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, así como a velar porque la aplicación de las normas laborales no incurra en infracción alguna del estricto cumplimiento de las normas constitucionales.

Recolte Servicios y Medioambiente, SAU se compromete no sólo a cumplir la Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, sino también a conseguir que la igualdad de género se integre totalmente en la cultura de la compañía. Como apoyo a este compromiso la empresa ha firmado el pasado 25 de abril de 2016, junto con la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras, el Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Se ha revisado, conforme a lo establecido en las medidas a adoptar previstas en el Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que el lenguaje utilizado en la redacción de este Convenio colectivo, no utilice lenguaje sexista, adaptándose al plan de igualdad de oportunidades de la empresa.

Continúa en la página siguiente

ANEXO

TABLAS SALARIALES AÑO 2017

	Salario base (EUR)	Plus convenio (EUR)	Plus tóxico-penoso-peligroso (EUR)	Plus nocturno (EUR)	Plus transporte y vestuario (EUR)	Total mes (EUR)	Paga de verano (EUR)	Paga de Navidad (EUR)	Paga de beneficios (EUR)	Total anual (EUR)
Conductor	838,65	521,59	167,73	209,67	58,53	1.796,17	1.934,30	1.934,30	1.934,30	27.356,94
Conductor 2ª	833,45	482,56	166,69	208,36	58,53	1.749,60	1.859,07	1.859,07	1.859,07	26.572,36
Operario	762,49	421,27	152,50	190,63	58,53	1.585,41	1.703,39	1.703,39	1.703,39	24.135,07

	Hora extra (EUR)	Hora extra nocturna (EUR)	Festivo (EUR)	Complemento domingo (EUR)
Conductor	9,92	12,83	80,00	23,00
Operario	9,92	12,83	80,00	23,00

TABLAS SALARIALES AÑO 2018

	Salario base (EUR)	Plus convenio (EUR)	Plus tóxico-penoso-peligroso (EUR)	Plus nocturno (EUR)	Plus transporte y vestuario (EUR)	Total mes (EUR)	Paga de verano (EUR)	Paga de Navidad (EUR)	Paga de beneficios (EUR)	Total anual (EUR)
Conductor	851,23	529,42	170,24	212,81	59,41	1.823,11	1.963,31	1.963,31	1.963,31	27.767,29
Conductor 2ª	845,95	489,80	169,19	211,49	59,41	1.775,84	1.886,96	1.886,96	1.886,96	26.970,94
Operario	773,93	427,58	154,79	193,49	59,41	1.609,19	1.728,94	1.728,94	1.728,94	24.497,09

	Hora extra (EUR)	Hora extra nocturna (EUR)	Festivo (EUR)	Complemento domingo (EUR)
Conductor	9,92	12,83	80,00	25,00
Operario	9,92	12,83	80,00	25,00

Barcelona, 20 de novembre de 2017

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