



RESOLUCIÓ de 18 de desembre de 2018, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA (Mancomunitat Intermunicipal del Penedès i Garraf) per als anys 2018-2021 (codi de conveni núm. 08011271012000)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA, (Mancomunitat Intermunicipal del Penedès i Garraf), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 19 d'abril de 2018, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; 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 Fomento de Construcciones y Contratas, SA (Mancomunitat Intermunicipal del Penedès i Garraf) per als anys 2018-2021 (codi de conveni núm. 08011271012000) 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 FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, SA (MANCOMUNIDAD INTERMUNICIPAL DEL PENEDÈS Y GARRAF) PARA LOS AÑOS 2018-2021.

#### Capítulo I **Normas generales**

##### Artículo 1. *Ámbito de aplicación*

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA; que preste sus servicios en la recogida de basuras, lavado de contenedores y recogida de muebles, de los municipios que conforman la Mancomunidad Intermunicipal del Penedés y Garraf.

##### Artículo 2. *Ámbito temporal, vigencia y denuncia*

El presente Convenio colectivo, con independencia del día de su firma, tanto en sus aspectos normativos como obligacionales tendrá vigencia y eficacia desde el día 1 de enero de 2018 hasta el día 31 de diciembre del año 2021, momento a partir del cual quedará prorrogado de manera automática, salvo denuncia expresa formalizada por cualquiera de las partes con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento.

Finalizada la vigencia temporal de este Convenio, y denunciado el mismo por cualquiera de las partes con 1 mes de antelación a la fecha de su vencimiento, en caso de no alcanzarse un nuevo acuerdo, la vigencia del presente Convenio se extenderá hasta la firma de un nuevo Convenio colectivo.

### Artículo 3. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas, en el presente Convenio colectivo, forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual.

En el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de los pactos contenidos en el presente Convenio colectivo, éste quedará invalidado en su totalidad y sin eficacia práctica, por lo que se tendrá que negociar nuevamente el Convenio colectivo en su totalidad.

### Artículo 4. Absorción y compensación

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.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, Convenio colectivo, sólo podrán afectar a las condiciones establecidas en el presente acuerdo, 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 pacto en sus propios términos.

### Artículo 5. Garantía personal

Se respetarán las condiciones personales, de aquellos trabajadores que en conjunto anual excedan de las condiciones establecidas en el presente Convenio colectivo, manteniéndose estrictamente ad personam, y en la misma cuantía que percibían durante el año 2000. El personal procedente de otros Convenios, con efectos de 1 de septiembre de 2000 se incorporará a la estructura salarial y condiciones sociales del presente Convenio partiendo de la tabla salarial vigente en el centro durante el año 2000. La diferencia entre su salario de subrogación año 2000 y tabla vigente en el año 2000 se aplicará en el concepto de garantía ad personam.

### Artículo 6. Comisión Paritaria

Se constituye una Comisión Paritaria en el presente Convenio, compuesta por 3 representantes de la empresa y otros 3 del Comité de Empresa, pudiendo ambas partes contar con los asesores que estimen necesarios que tendrán voz pero no voto.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a) El conocimiento y la resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de lo aquí pactado, así como el seguimiento sobre el cumplimiento del conjunto de los acuerdos adoptados en el Convenio colectivo.
- b) Intervenir con carácter previo al planteamiento formal de un conflicto colectivo cuando se trate de la aplicación o interpretación del Convenio colectivo conforme al artículo 91 del ET.
- c) Conocer sobre las medidas relativas a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y sobre la inaplicación del régimen salarial previsto en el Convenio colectivo.
- d) Conocer y resolver, si procede por mayoría de las partes, sobre las discrepancias surgidas entre las partes después de la finalización del periodo de consultas por modificación sustancial de las condiciones de trabajo de conformidad con lo establecido en el artículo 41.6 ET y por la inaplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 ET.
- e) La adaptación del Convenio colectivo a la legislación vigente, o si procede, a la modificación del Convenio colectivo cuando así lo acuerden las partes legitimadas para la

negociación colectiva por mayoría de cada una de ellas.

Términos y procedimiento:

La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario durante 1 vez al año.

Con carácter extraordinario se reunirá para los supuestos de intervención previa a la formalización de un conflicto colectivo, la resolución de las discrepancias surgidas durante los periodos de consultas a los que hace referencia los artículos 41.6 y 82.3 ET, y cuando así lo acuerden las partes.

La intervención de la Comisión Paritaria con carácter extraordinario conforme a lo dispuesto en el párrafo anterior deberá realizarse en un plazo máximo de 7 días a contar desde que la discrepancia le fuese planteada. En el supuesto de no alcanzar un acuerdo en aquellas cuestiones planteadas según lo dispuesto en los artículos 41.6 y 82.3 ET, la discrepancia será sometida en el plazo máximo de 15 días al Tribunal Laboral de Cataluña (TLC), a través de los procedimientos que se establecen en su propio reglamento.

Los acuerdos, en su caso, se tomarán por mayoría de cada una de las representaciones.

## Capítulo II Condiciones de trabajo

### Artículo 7. *Jornada laboral*

La jornada de trabajo será de 1.600 horas anuales de trabajo efectivo, que es equivalente en cómputo semanal a las 35 horas semanales de trabajo efectivo. Estarán distribuidas en la forma y condiciones que se especifican en los cuadros de organización y distribución de los diferentes servicios, así como los días de trabajo y día o días de descanso que se asignan a cada equipo, en los cuadros de organización que suscriben con el presente Convenio, y que se anexan, para las temporadas de verano e invierno.

Disposiciones comunes en materia de jornada para todos los equipos:

Todo el personal afectado al presente Convenio dispondrá de 30 minutos de descanso diario para el bocadillo o la cena que se considerarán como de trabajo efectivo.

El personal de los diferentes servicios completará diariamente el servicio de recogida de basuras, recogida de muebles y lavado de contenedores y transporte a vertedero de todos los residuos, en base a los cuadros de organización adjunto que se aprueban para la temporada de otoño, invierno y primavera y el específico que se adjunta para la de verano.

Intervalos entre jornada máxima y mínima:

Durante la vigencia del Convenio, en el supuesto de que se deba acometer alguna modificación de horarios con respecto a los que se fijan para cada uno de los equipos en los cuadros de organización adjuntos, se acuerda de manera expresa que no podrá haber intervalos superiores a 1 hora, entre la jornada máxima y mínima fijada para cada día y establecida para cada uno de los equipos en los cuadros de organización.

Distribución irregular de la jornada:

La empresa podrá, durante la vigencia de este Convenio, distribuir de manera irregular la jornada de trabajo anual, como medida flexibilizadora referida en la cláusula de estabilidad en el empleo recogida en el artículo 41 del presente Convenio, para ello se seguirá el procedimiento que se fija en la citada cláusula.

Festividad de Sant Martin de Porres:

Al personal afecto al presente Convenio, que de acuerdo con los cuadros de organización, le

coincida el día de San Martín de Porres, con un día de descanso de su correspondiente ciclo de trabajo, tendrá derecho a disfrutar de otro día previo acuerdo con la empresa en cuanto a la fijación del día de disfrute.

#### Artículo 8. *Vacaciones*

Todo el personal disfrutará anualmente de vacaciones retribuidas de una duración de 32 días naturales. Las vacaciones se computarán desde el día 1 de enero al día 31 de diciembre de cada año.

Los periodos de vacaciones se distribuirán por turnos rotativos, que variarán cada año. El personal que no tenga un año de antigüedad en la empresa disfrutará de vacaciones por un período proporcional al de su permanencia en la misma. El salario a percibir durante el período de vacaciones será el equivalente a una mensualidad de salario base y de los pluses que sean de aplicación a cada categoría profesional reflejada en tablas más la antigüedad que corresponda.

Las vacaciones se disfrutarán entre los meses de junio a septiembre de cada año, sin perjuicio, de que la empresa y los trabajadores a título individual, puedan acordar otra fecha de disfrute.

Las vacaciones se iniciarán en día laborable.

El personal que por conveniencia de la empresa disfrute sus vacaciones fuera del periodo anteriormente acordado disfrutará de 2 días más de vacaciones.

El personal de un mismo equipo no podrá realizar las vacaciones en el mismo mes, en el caso de que un equipo esté formado por 2 personas, quedara al menos uno de los dos trabajadores para garantizar la realización correcta de las rutas, y en el caso de que el equipo esté formado por 3 personas, siempre quedara al menos un miembro del equipo para garantizar la realización correcta de las rutas.

El miembro del equipo que queda en la ruta será el responsable de la correcta realización de la ruta e indicará con tal fin a su compañero la ruta que se ha de seguir.

#### Artículo 9. *Licencias y permisos*

De conformidad con lo establecido en el artículo 37.3 del Estatuto de los trabajadores, todo el personal afecto por el presente Convenio disfrutará los permisos retribuidos en la forma y condiciones que se especifican a continuación. El inicio del disfrute de los permisos será el primer día laborable inmediatamente posterior si el hecho causante coincide en un día festivo o descanso del trabajador

- a) 17 días por matrimonio.
- b) Por muerte, accidente o enfermedad grave del cónyuge, hijo, padre o madre de uno u otro cónyuge, permiso de 4 días naturales, si el fallecimiento o la enfermedad grave tiene lugar fuera de la provincia de residencia el permiso se ampliará a 2 días más.
- c) Por hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de 2 días. Cuando con tal motivo el trabajador necesite desplazarse fuera de la provincia, el plazo será de 4 días.
- d) Por nacimiento de hijos, permiso de 3 días naturales, si sobreviene enfermedad grave de la madre o el hijo, el permiso se amplía hasta un total de 7 días.
- e) Por muerte, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge, 2 días.

f) Por boda de hijos o hermanos 1 día de permiso, si el matrimonio se celebra en la misma localidad y dos días si se celebra fuera de la Comunidad Autónoma.

g) Por traslado del domicilio habitual 2 días de permiso.

h) Todo el personal dispondrá de 5 días de asuntos propios. Para garantizar la prestación de los servicios, el número de personas que en un mismo día quieran disfrutar de permiso (días personales, días acumulados o fiestas nacionales), nunca podrá exceder del 5% de la plantilla y en un mismo día

No podrán coincidir a la vez un mismo conductor y un peón de un mismo equipo, y deberá de solicitarse por escrito, con al menos 15 días de antelación. Se concederá el permiso por riguroso orden de entrega por fechas.

Los permisos reflejados en los apartados anteriores, salvo el permiso por matrimonio, será de aplicación a las parejas de hecho.

En todo lo no previsto en los apartados anteriores se estará a lo establecido en el Estatuto de los trabajadores.

#### Artículo 10. *Permisos no retribuidos*

La empresa concederá al personal que lo solicite con una antelación mínima de 15 días y previa justificación, permisos sin retribución alguna, siempre que el total del personal que solicite el citado permiso no sobrepase el 2% del total de la plantilla, ni el número de días por trabajador sobrepase de 30 al año. Durante los días de permiso no retribuido, el trabajador causará baja en la Seguridad Social.

A aquellos trabajadores mayores de 55 años que soliciten un permiso no retribuido, no se les dará de baja en Seguridad Social y percibirán su salario, y dispondrán del plazo de 1 año para recuperar las horas de trabajo empleadas en el citado permiso.

#### Artículo 11. *Organización del trabajo y productividad*

La organización del trabajo es facultad del empresario, que la ha de ejercer según se establece en este Convenio y en el resto de normas aplicables.

El trabajador está obligado a cumplir las órdenes y las instrucciones que del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas y ha de ejecutar todos los trabajos, las operaciones o las actividades que se le ordenen dentro del cometido general propio de su categoría o competencia profesional. Entre ellas se incluyen las tareas complementarias que sean necesarias para llevar a cabo su cometido principal de acuerdo con lo previsto en el artículo 7 del presente Convenio colectivo.

#### Artículo 12. *Prestación del trabajo*

La prestación del trabajo está determinada por lo que establece el contrato de trabajo. El trabajador prestará la clase y cantidad de trabajo que le marquen las leyes, el Convenio general del sector y éste Convenio.

Normalmente se prestará el trabajo habitual, no obstante, eventualmente y por una necesidad urgente, el trabajador ha de trabajar más o hacer un trabajo diferente del acordado y se le retribuirá de acuerdo con las disposiciones aplicables.

Todos los trabajadores estarán obligados a ejecutar todos los trabajos y operaciones que le ordenen sus superiores, dentro de los cometidos generales propios de su categoría o de su competencia profesional de acuerdo con lo previsto en el presente Convenio.

Si el trabajador observa un entorpecimiento en el ejercicio de su trabajo, por falta de material, instrumentos o máquinas, o que éstas tengan defectos, estará obligado a dar cuenta inmediata

a sus superiores y estos estarán obligados a subsanarlas.

El trabajador ha de velar por las máquinas y herramientas que se le confíen, las ha de mantener en perfecto estado de conservación y será responsable de los desperfectos, deterioros o de los daños que se ocasionen por su culpa, producidos de una forma dolosa, pero en ningún caso responderá de los que se produzcan por fuerza mayor o por un accidente que no le sea imputable.

Queda prohibido utilizar máquinas o herramientas para un uso diferente del autorizado por la empresa, sin su expresa autorización, autorización que será necesaria para que el trabajador emplee las máquinas o herramientas de su propiedad para realizar las tareas encomendadas.

La empresa pondrá al alcance del trabajador todos los medios necesarios para que estos puedan trabajar en las mejores condiciones de comodidad, higiene y seguridad. El trabajador estará obligado a utilizar los medios de protección que la empresa le facilite.

#### Artículo 13. *Productividad*

La productividad es un bien constitucionalmente protegido, mejorarla es un deber básico de los trabajadores y sus representantes legales han de colaborar con la dirección de la empresa para conseguir incrementarla.

Los equipos de recogida de residuos sólidos estarán obligados a finalizar diariamente sus recorridos y a trasladar todos los residuos recogidos cada jornada a los vertederos controlados y legales o planta de transferencia.

#### Artículo 14. *Movilidad funcional. Consideraciones generales*

La clasificación del personal afectado por este Convenio, son las que se reflejan en las tablas salariales y el resto son meramente enunciativas y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas, si las necesidades y el volumen de la empresa no lo requieren.

Cuando se produzca un caso en el que el trabajador realice habitualmente varios cometidos propios de distintos oficios o categorías profesionales, se clasificará con arreglo a las actividades que desempeñe y percibirá, en todo caso las retribuciones que correspondan a la categoría superior.

Los cometidos profesionales de cada oficio y categoría deben considerarse como básicos. El trabajador dentro de estos límites deberá realizar cuantos trabajos y operaciones le sean encomendados para el desempeño de sus funciones dentro de la jornada laboral, de acuerdo con lo previsto en el artículo 7 del presente Convenio colectivo.

#### Artículo 15. *Grupos de personal, clasificación de personal y definición de categorías*

Se estará a lo establecido en los artículos 21 y 22 del Convenio general del sector.

#### Artículo 16. *Vestuario*

Todo el personal acogido al presente Convenio tendrá derecho cada año al siguiente vestuario:

Verano: 2 camisas color naranja, 2 pantalones de color naranja y calzado de verano de seguridad.

Invierno: 1 jersey naranja, 2 pantalones de color naranja y 2 camisas de color naranja, anorak cada 2 años, un par de botas de seguridad de invierno. Se entregarán guantes, botas de agua e impermeable para los días de lluvia.

### Capítulo III Condiciones económicas

#### Artículo 17. *Conceptos retributivos*

La retribución de cada trabajador estará compuesta por el salario base y los complementos que para cada categoría se determinan en las tablas anexas, en relación con el contenido de los artículos siguientes.

#### Artículo 18. *Salario base*

El salario base del personal afecto al presente Convenio, es que se especifica para cada nivel y categoría en las tablas salariales anexas.

#### Artículo 19. *Antigüedad*

El complemento personal de antigüedad, consistirá 3 bienios del 5% del salario base de la categoría, y posteriores quinquenios, durante 2018 del 7%, durante 2019 del 8%, durante 2020 del 9%, a partir del 2021 del 10%, del salario base de la categoría, hasta alcanzar el tope del 60% del salario base de cada categoría.

Cada bienio y cada quinquenio, comenzarán a devengarse desde el día 1 de enero del año en que se cumplan.

#### Artículo 20. *Plus tóxico penoso y peligroso*

Todos los trabajadores afectos al presente Convenio, percibirán un plus de penosidad, peligrosidad y de toxicidad, consistente en el 20% del salario base de su categoría profesional. Su cuantía se especifica en las tablas salariales anexas y se devengará por día efectivamente trabajado.

#### Artículo 21. *Plus nocturno*

Todo el personal que preste sus servicios entre las 21.00 horas y las 06.00 horas, percibirá un plus nocturno, cuya cuantía se especifica en las tablas salariales anexas y será equivalente al 25% del salario base de cada categoría. Se devengará por día efectivamente trabajado.

#### Artículo 22. *Plus Convenio*

Su cuantía es la que se especifica para cada categoría en las tablas salariales anexas y se devengará por día efectivamente trabajado.

El citado plus compensa los excesos de tiempo que sobre la jornada ordinaria y por causas no imputables a la empresa ni al trabajador, pudieran producirse en el servicio de recogida de basuras en sus desplazamientos al vertedero que la mancomunidad le asigne a la empresa.

Además el citado plus compensa a los trabajadores adscritos a los diferentes servicios de recogida de basuras, muebles y lavado de contenedores que la empresa tiene contratados con la Mancomunidad Intermunicipal del Penedés y el Garraf, por la distribución irregular de la jornada, acordada en el artículo 7 del presente Convenio para cada uno de los equipos y basada en los diferentes horarios y días de prestación de servicios que se han asignado a cada uno de los equipos.

Este Plus forma parte del total mensual y anual de cada una de las categorías que figuran en el presente Convenio, en las cuantías que a cada una correspondan.

Con la percepción del citado plus los trabajadores asumen el compromiso de finalizar el trabajo asignado dentro de la jornada laboral en cómputo semanal pactada, en el artículo 7 de éste Convenio y los cuadros de organización anexos, para cada uno de los equipos.

#### Artículo 23. *Plus de distancia y transporte*

El personal afecto al presente Convenio colectivo, percibirá un plus de distancia y transporte,

cuya cuantía es la que se especifica para cada nivel y categoría en las tablas salariales anexas. El citado plus compensa a los trabajadores por los gastos que se le ocasionen como consecuencia de los desplazamientos que deban realizar para ir y volver desde su domicilio hasta su puesto de trabajo.

#### Artículo 24. *Plus de actividad*

El plus de actividad es un plus de naturaleza funcional, que retribuye al o a los trabajadores que más adelante se dirá, por la realización de las funciones que se describen a continuación:

a) Realización de funciones de recogida de basuras inorgánicas carga trasera y orgánicas e inorgánicas en camiones bicompartimentados, que están dotados de un conductor y un peón. En la actualidad será de aplicación al personal que preste sus servicios en los equipos nº 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 12, 14 y 16.

El citado plus compensa al personal de estos equipos por la prestación de los servicios en aquellas poblaciones, que por sus características sólo puedan ir acompañados de conductor y peón y obliga al conductor a ayudar al peón en aquellos contenedores que, por su ubicación, exceso de peso u otras circunstancias no pueda descargarlo sólo.

b) También será de aplicación al equipo de muebles y equipos de lava contenedores, equipos que están también dotados de un conductor y un peón. Se aplicará el plus a los trabajadores que realicen el trabajo con el hidrolimpiador, al trabajador que realice el lavado de vehículos y al trabajador que realice el arreglo de contenedores.

c) También será de aplicación al personal que preste sus servicios en los equipos de recogida de basuras mediante el sistema de carga lateral (Tecnologías o sistema Easy, y equipos de recogida y/o carga en altura, equipos dotados de grúa). Con la aplicación de este plus funcional se retribuye al conductor que realiza además de las funciones de conductor, las funciones de manejo de grúa y/o elementos incorporados en estos vehículos para la prestación del servicio mediante el sistema de carga bilateral o en altura. Funciones que realiza de manera unipersonal.

El citado plus se abonará, por mes efectivamente trabajado, en 11 mensualidades a razón 116,45 euros cada una de ellas, indistintamente de la categoría.

Dado que el citado plus sólo es de aplicación para el personal destinado a los servicios y equipos descritos en el apartado anterior, sus valores económicos no se insertarán en el anexo I tablas salariales, sin perjuicio de que al mismo se le apliquen los incrementos pactados en las disposiciones adicionales, para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio.

#### Artículo 25. *Devengo del salario base y de los pluses*

El salario base y los pluses indicados en los artículos anteriores, se abonarán por 12 mensualidades iguales formadas cada una de ellas por 30 días de salario base más la antigüedad y de 30 días de los pluses antes citados. (Equivalente al salario mensual comercial de 30,417 días).

#### Artículo 26. *Gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad, y paga de beneficios*

Los trabajadores percibirán en concepto de gratificaciones de verano, Navidad y beneficios, el importe que se especifica en las tablas salariales anexas para cada categoría más de 30 días de antigüedad.

La gratificación de verano se percibirá el día 15 de junio, la de Navidad el 15 de diciembre y la de beneficios el día 15 de marzo del año siguiente al de su devengo.

Estas gratificaciones se devengarán en proporción a los días trabajados, y se computarán la de verano del 1 de julio al 30 de junio del año siguiente, la de Navidad del 1 de enero al 31 de diciembre y la de beneficios del 1 de enero al 31 de diciembre. En las citadas gratificaciones



sólo se penalizarán las ausencias injustificadas y los permisos no retribuidos.

Los trabajadores afectos al presente Convenio podrán solicitar el anticipo de la paga extra que esté más próxima a su vencimiento.

#### Artículo 27. *Gratificación extraordinaria de septiembre*

Los trabajadores percibirán en concepto de gratificaciones de septiembre, el importe que se especifica en las tablas salariales anexas, para cada uno de los años de vigencia del Convenio.

Año 2018. A la paga de septiembre se aplicará un incremento equivalente al 10% de la diferencia existente entre la paga de septiembre y la paga de verano.

Año 2019. A la paga de septiembre se aplicará un incremento equivalente al 15% de la diferencia existente entre la paga de septiembre y la paga de verano.

Año 2020. A la paga de septiembre se aplicará un incremento equivalente al 35% de la diferencia existente entre la paga de septiembre y la paga de verano.

Año 2021. A la paga de septiembre se aplicará un incremento equivalente al 40% de la diferencia existente entre la paga de septiembre y la paga de verano.

De este modo, la paga de septiembre quedará igualada a la de verano en el año 2021.

La gratificación de septiembre se percibirá el 15 de septiembre. Esta gratificación se devengará en proporción a los días trabajados, y sólo se penalizarán las ausencias injustificadas y los permisos no retribuidos y se computará del 1 de septiembre al 31 de agosto del año siguiente.

#### Artículo 28. *Horas extraordinarias*

Con respecto a las horas extraordinarias que se realicen, el trabajador podrá optar entre percibir el importe, que se fija para cada categoría en las tablas salariales anexas, de las horas extraordinarias que realice o acumularlas y disfrutarlas en los días de descanso que proceda a razón de 1 hora de descanso por cada hora extra realizada.

De optar por la compensación en descanso, el trabajador disfrutará de las horas acumuladas de descanso, previa comunicación escrita a la empresa con 7 días de antelación, siempre que no coincidan más de 2 personas disfrutando del mismo día.

Dado el carácter público de los servicios que se prestan en esta actividad, se considerarán horas extraordinarias estructurales todas aquellas que se precisen para la finalización de los servicios, concretadas por la prolongación de tiempos que se realicen motivados bien sea por ausencias imprevistas, averías de vehículos bien por procesos puntas de producción no habituales y otras situaciones estructurales derivadas de la naturaleza del trabajo que se presta, todo ello al amparo de lo dispuesto en la OM de 1 de marzo de 1983, siendo su ejecución obligatoria para el trabajador.

### Capítulo IV **Mejoras sociales y asistenciales**

#### Artículo 29. *Accidente laboral*

La empresa abonará al personal que cause baja por accidente laboral un complemento que garantice en unión a las prestaciones a que legalmente tenga derecho, la percepción del 100% de los ingresos diarios reales que correspondan al trabajador.

#### Artículo 30. *Enfermedad común*

Al personal que debido a enfermedad común o profesional, accidente de trabajo no laboral y sólo para los casos en que sea necesaria su hospitalización, la empresa les abonará un

complemento que sumado a las prestaciones de la Seguridad Social, garantice a estos trabajadores los ingresos diarios reales para cada categoría.

Este complemento se abonará durante el periodo de hospitalización, computándose el mismo desde la fecha de ingreso hasta 115 días, después de la salida del centro hospitalario, siempre que durante estos días el trabajador continúe en IT.

Este complemento se hará efectivo también en las intervenciones quirúrgicas no hospitalarias, sólo durante los 90 días posteriores a la intervención, siempre que durante estos días el trabajador continúe en IT.

La empresa abonará, a los trabajadores afectos al presente acuerdo, el 50% de la base diaria de cotización del mes anterior al de la baja, en aquellos supuestos de IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral, durante los 3 primeros días de la primera baja del año.

#### Artículo 31. *Indemnización por muerte o accidente laboral*

La empresa suscribirá una póliza con una compañía de seguros que garantice al trabajador o a sus legítimos herederos una indemnización global de 35.000 euros, para los supuestos de muerte o invalidez, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, en los grados de absoluta o total.

#### Artículo 32. *Retirada del permiso de conducir*

En el supuesto de que un trabajador, realizando su cometido de conducción con un vehículo propiedad de la empresa y cumpliendo la función que le ha sido encomendada le fuera retirada la licencia de conducir, la empresa lo acoplará en otro puesto de trabajo, conservando sus retribuciones, mientras dure la retirada y siempre que la misma no sea por causas imputables al trabajador, derivadas de alcohol, drogas o imprudencia temeraria por exceso de velocidad.

En caso de retirada de la licencia de conducir con un vehículo particular, la empresa lo acoplará en otro puesto de trabajo. Mientras dure la retirada el trabajador percibirá las retribuciones que por Convenio se fijen para las nuevas funciones que desempeñe.

Una vez recuperado el carnet de conducir la empresa reincorporará al trabajador, a un puesto de trabajo de su categoría anterior, en el momento en que haya una vacante.

#### Artículo 33. *Anticipos*

Existirá la posibilidad de solicitud de 700 euros mensuales. El trabajador deberá presentar solicitud a la empresa antes del día 5 de cada mes.

#### Artículo 34. *Préstamos*

La empresa concederá préstamos previa justificación del afectado por un máximo individual de 1.500 EUR y un montante máximo anual de 22.500 EUR. La devolución se efectuará dividida entre las 12 mensualidades a razón de 125 euros mensuales. La empresa se compromete a hacer entrega de los mismos lo más pronto posible.

Su concesión será competencia del presidente del Comité o secretario y el jefe de servicio.

No podrá solicitarse 2 años consecutivos sin motivo justificado.

Las repercusiones fiscales que la concesión de los citados préstamos comporte, serán asumidas por el trabajador en los términos que en cada momento estén previstos en la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

#### Artículo 35. *Fondo Social*

Se crea un Fondo Social que estará dotado con 2.500 euros para cada uno de los años de vigencia del Convenio.

Para la distribución y aplicación del Fondo se reunirá la empresa con el Comité de Empresa.

En el supuesto de que la cuantía total anual destinada para cada uno de los años no sea gastada, el sobrante se acumulará a la cantidad que se asigna para el año siguiente.

#### Artículo 36. *Jubilación parcial y contrato de relevo*

De acuerdo con lo previsto en el artículo 8 del Real decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo en todo lo no previsto en este artículo y hasta 31 de diciembre de 2018, en materia de jubilación parcial las partes se remiten al acuerdo colectivo suscrito entre la empresa y la representación de los trabajadores en fecha 27 de marzo de 2013.

A los trabajadores/as que reuniendo las condiciones legales para su jubilación parcial, salvo la edad, la soliciten y les sea reconocida, las empresas estarán obligadas a concedérsela, cuando la reducción de la jornada solicitada sea el máximo legalmente establecido en el momento en que se solicite y el trabajador/a opte por prestar sus servicios de manera acumulada dentro de cada año natural. La empresa fijará y comunicará al trabajador el periodo o periodos del año en que éste deba trabajar.

El periodo o periodos del año en que el trabajador deba prestar sus servicios, será comunicado por la empresa al trabajador con al menos 1 mes de antelación a la fecha en que éste deba tener lugar. Si en el momento de ser llamado por la empresa el trabajador se encontrase impedido por estar enfermo, o incapacitado por otra causa, el trabajador vendrá obligado a prestar sus servicios para la empresa en otro periodo del año y una vez que haya cesado la causa que había motivado su impedimento.

De acuerdo con lo anterior, la obligatoriedad de la empresa de celebrar el contrato de relevo estará supeditada a que el trabajador/a que desea jubilarse parcialmente se vincule en el contrato a tiempo parcial a jubilarse plenamente a la edad ordinaria de jubilación y en consecuencia a la extinción del contrato a dicha fecha. Igualmente y de forma simultánea la empresa contratará a su vez a otro trabajador/a con objeto de sustituir, al menos, la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador/a que se jubila parcialmente, en las condiciones legalmente establecidas.

El contrato de relevo tendrá una duración igual o equivalente como mínimo al tiempo que falte al trabajador que se jubila parcialmente, para alcanzar los años y meses necesarios para que pueda acceder a la jubilación.

El puesto de trabajo a ocupar por el trabajador relevista, lo determinará la empresa y podrá ser cualquiera de los existentes en el centro de trabajo, dentro de los puestos que correspondan al mismo grupo profesional del trabajador sustituido.

Los complementos derivados de accidente de trabajo y/o enfermedad previstos por el Convenio, sólo serán de aplicación cuando estas situaciones hayan ocurrido durante los periodos o días de prestación efectiva de servicios.

Las indemnizaciones y o derechos de carácter social reconocido en el Convenio colectivo en vigor, sólo serán de aplicación al trabajador que se jubila parcialmente, cuando las situaciones y contingencias que las han originado, se hayan producido durante los días o periodos de prestación efectiva de servicios.

La regulación de la jubilación parcial con el contrato de relevo, se mantendrá en vigor mientras no sea modificada o derogada por otra ley o norma.

### Capítulo V **Ascensos y contratación**

### Artículo 37. Ascensos promoción en el empleo y formación en el empleo

En materia de ascensos se procederá de acuerdo con lo establecido en el Convenio general del sector.

En aquellos casos en que exista una vacante en el personal fijo de plantilla, y antes de realizar nuevas contrataciones, por la dirección de la empresa se llevará a cabo un proceso de selección y promoción interna para el ascenso del personal actualmente en plantilla que posea los requerimientos profesionales requeridos para la vacante a cubrir.

Únicamente se tendrán en cuenta criterios de calificación profesional y experiencia desarrollada en el puesto a cubrir.

Una vez llevado a cabo el ascenso por promoción interna el trabajador deberá superar un periodo de prueba que se fija en seis meses. De no superar el periodo de prueba el trabajador retornará a su categoría y salario y al resto de condiciones de su puesto de origen.

Con objeto de fomentar entre los trabajadores la formación, la empresa se compromete a que, todas las ausencias de las categorías de conductores, motivadas por bajas de enfermedad, accidentes, permisos, vacaciones, excedencia y por cualquier otra causa, sean sustituidas por aquellos trabajadores fijos de plantilla que estén en posesión del permiso de conducir correspondiente a la categoría que se haya de sustituir. Los trabajos realizados, por estos motivos, por personal de categorías inferiores, no darán derecho a consolidación de categoría profesional independientemente del tiempo que realice los citados trabajos al no operar lo establecido en el artículo nº 23 del Estatuto de los trabajadores por haberse pactado el cambio entre las partes, reconocer la no existencia de tales vacantes como definitivas y considerarlo beneficioso globalmente para la generalidad de la plantilla, sin perjuicio de que se compense, a estos trabajadores, con la diferencia económica existente entre su categoría y la categoría superior que desempeñe.

### Artículo 38. Contratación

Contrato de trabajo a tiempo parcial:

Para la contratación de trabajadores a tiempo parcial en sus distintas modalidades, se estará a lo establecido en el artículo 12 del Estatuto de los trabajadores en su actual regulación normativa, adaptado al RD Ley 2/2015, y en cuanto a su punto nº 5 letras D y E, se acuerda expresamente que los trabajadores contratados a tiempo parcial, podrán a su elección y siempre que las necesidades de los servicios lo requieran, realizar horas complementarias hasta el máximo del 40% de las horas ordinarias que tengan contratadas, siempre que no excedan del límite legal de trabajo a tiempo parcial. Tendrán prioridad para realizar las horas complementarias los contratados a tiempo parcial indefinido.

El contrato a tiempo parcial con pacto de horas complementarias del 40% no podrá ser inferior al 50% de la jornada ordinaria del centro de trabajo.

Contrato de obra o servicio determinado:

Durante la vigencia del presente Convenio se transformarán a indefinidos todos los contratos de obra o servicio determinados que se hayan celebrado con anterioridad a la finalización del Convenio vigente.

Bolsa de trabajadores:

Se debería crear una bolsa de trabajadores para cubrir las vacantes definitivas y no definitivas que se puedan generar tales como: bajas, vacaciones, jubilaciones parciales etc. Debería hacerse por orden de antigüedad en haber prestado servicios en la empresa o bien hacerlos fijos discontinuos.

Se reunirán las partes para realizar un reglamento que la desarrolle.

#### Artículo 39. *Despido improcedente*

Cuando se produzca un despido y éste sea declarado improcedente, la opción entre la readmisión o la indemnización la tendrá el trabajador.

#### Artículo 40. *Despido por causa de bajas justificadas de enfermedad común*

En el presente Convenio no se aplicará el apartado d) del artículo 52 del Estatuto de los trabajadores en su redacción del Real decreto ley, 2/2015 de 23 de octubre, manteniéndose su aplicación para este centro en la redacción anterior al Real decreto ley 3/2012 de 10 de febrero, por faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en 2 meses consecutivos, o el 25% en 4 meses discontinuos dentro de un periodo de 12 meses.

#### Artículo 41. *Extinciones de carácter económico, técnico, organizativo o productivo. Disposición de estabilidad en el empleo:*

Durante la vigencia del presente Convenio y con el fin de garantizar la estabilidad en el empleo, y con carácter previo a la adopción de las medidas previstas en los artículo 41, 47, 51 y 52 del Estatuto de los trabajadores, derivadas de reducciones de servicios o derivadas de razones económicas, técnicas, organizativas y/o productivas, del servicio presupuestado en el apartado de personal, la empresa y el Comité de Empresa se comprometen y obligan a negociar y adoptar todas las medidas flexibilizadoras alternativas posibles y previstas en la ley. A tal fin y con carácter previo a la adopción de las citadas medidas, se reunirán las partes, para acordar y negociar en un plazo de 30 días como máximo lo que proceda en los términos previstos en los artículos 82.3 y 41.4 del Estatuto de los trabajadores. Siempre que se adopten las medidas flexibilizadoras indicadas en los citados artículos la empresa no procederá al despido objetivo de ningún trabajador de la plantilla.

#### Artículo 42. *Formación*

La empresa está obligada a facilitar formación práctica y adecuada en materia de salud laboral, a los trabajadores que contrate, o cuando cambien de puesto de trabajo, siempre que el nuevo puesto lo requiera, o se haya de aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador o para terceros, ya sean los servicio propios o los oficiales correspondientes.

El trabajador está obligado a seguir estas enseñanzas y a realizar las prácticas correspondientes, siempre en horario laboral.

Así mismo la empresa estará obligada a impartir formación relativa a los permisos obligatorios para que el trabajador pueda realizar los trabajos relativos a su categoría (CAP), dicha formación será siempre en horario laboral, en caso de imposibilidad de realizar la formación en horario laboral la empresa acordará la compensación con el o los trabajadores afectados.

#### *Disposiciones adicionales*

Primera: Para el año 2018, se aplicará el incremento salarial correspondiente al IPC de Cataluña del año 2017, sobre todos los conceptos salariales y tablas vigentes a 31 de diciembre de 2017.

Segunda: Para el año 2019, se aplicará el incremento salarial correspondiente al IPC de Cataluña del año 2018, sobre todos los conceptos salariales y tablas vigentes a 31 de diciembre de 2018.

Tercera: Para el año 2020, se aplicará el incremento salarial correspondiente al IPC de Cataluña del año 2019, sobre todos los conceptos salariales y tablas vigentes a 31 de diciembre de 2019.

Cuarta: Para el año 2021, se aplicará el incremento salarial correspondiente al IPC de Cataluña del año 2020 más 1%, sobre todos los conceptos salariales y tablas vigentes a 31 de diciembre de 2020.

*Disposición final. Derecho supletorio*

En todo lo no previsto por el presente acuerdo, se estará a lo establecido en el Convenio colectivo del sector de limpieza pública viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillados y demás disposiciones de general aplicación.

*Continúa en la página siguiente*

## ANEXO

## TABLAS SALARIALES DEL SERVICIO DE RSU-LAVADO CONTENEDORES Y RECOGIDA DE MUEBLES DEFINITIVAS. AÑO 2018

| Concepto                            | Conductor noche  | Operario peón-conductor 2ª noche | Operario/peón noche | Conductor día    | Operario peón-conductor 2ª día | Operario/peón día | Auxiliar de administración |
|-------------------------------------|------------------|----------------------------------|---------------------|------------------|--------------------------------|-------------------|----------------------------|
| Salario base                        | 861,66           | 846,56                           | 831,47              | 861,66           | 846,56                         | 831,47            | 861,66                     |
| Plus tóxico-pelig.                  | 172,33           | 169,31                           | 166,29              | 172,33           | 169,31                         | 166,29            | 172,33                     |
| Plus nocturno                       | 215,41           | 211,64                           | 207,87              |                  |                                |                   |                            |
| Plus convenio (dist. Jorn.-vertido) | 616,49           | 410,63                           | 364,96              | 616,49           | 410,63                         | 364,96            | 509,05                     |
| Plus transporte                     | 135,89           | 135,89                           | 135,89              | 135,89           | 135,89                         | 135,89            | 135,89                     |
| <b>Total salario mensual</b>        | <b>2.001,78</b>  | <b>1.774,04</b>                  | <b>1.706,48</b>     | <b>1.786,37</b>  | <b>1.562,40</b>                | <b>1.498,61</b>   | <b>1.678,93</b>            |
| Paga de beneficios                  | 2.001,78         | 1.774,04                         | 1.706,48            | 1.786,37         | 1.562,40                       | 1.498,61          | 1.678,93                   |
| Paga de Navidad                     | 2.001,78         | 1.774,04                         | 1.706,48            | 1.786,37         | 1.562,40                       | 1.498,61          | 1.678,93                   |
| Paga de verano                      | 2.001,78         | 1.774,04                         | 1.706,48            | 1.786,37         | 1.562,40                       | 1.498,61          | 1.678,93                   |
| Paga de septiembre                  | 307,97           | 285,20                           | 278,44              | 286,43           | 264,03                         | 257,65            | 275,69                     |
| <b>Total salario anual</b>          | <b>30.334,74</b> | <b>26.895,76</b>                 | <b>25.875,63</b>    | <b>27.081,98</b> | <b>23.699,98</b>               | <b>22.736,84</b>  | <b>25.459,58</b>           |
| Hora extra primera                  | 11,96            | 10,99                            | 10,34               | 11,69            | 10,99                          | 10,03             | 10,99                      |
| Hora extra segunda                  | 18,13            | 13,62                            | 13,62               | 16,34            | 13,62                          | 11,97             | 18,13                      |
| Festivos sin descanso               | 117,85           | 88,53                            | 88,53               | 106,19           | 88,53                          | 77,83             | 117,85                     |

P. Actividad artículo 24 total mes: 116,45 EUR

Barcelona, 18 de desembre de 2018

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