



RESOLUCIÓ d'11 de novembre de 2019, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Corporación CLD, Servicios Urbanos Tratamientos de Residuos, SL (servei de neteja i recollida de residus sòlids urbans del municipi de Montornès del Vallès) per als anys 2018-2019 (codi de conveni núm. 08100561012014)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Corporación CLD, Servicios Urbanos Tratamientos de Residuos, SL (servei de neteja i recollida de residus sòlids urbans del municipi de Montornès del Vallès), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 6 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 Corporación CLD, Servicios Urbanos Tratamientos de Residuos, SL (servei de neteja i recollida de residus sòlids urbans del municipi de Montornès del Vallès) per als anys 2018-2019 (codi de conveni núm. 08100561012014) 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.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA CORPORACION CLD SERVICIOS URBANOS DE TRATAMIENTO DE RESIDUOS, SL, (SERVICIO DE LIMPIEZA Y RECOGIDA DE RESIDUOS SOLIDOS URBANOS DEL MUNICIPIO DE MONTORNÉS DEL VALLÉS) PARA LOS AÑOS 2018-2019.

Capítulo I Normas generales

Artículo 1. Ambito de aplicación.

El presente Convenio colectivo será de aplicación a todo el personal que presta sus servicios en la limpieza viaria, recogida y transporte de basuras para el Excmo. Ayuntamiento de Montornès del Vallès.

Artículo 2. Vigencia y denuncia.

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma, y se prorrogará automáticamente, por periodos de un (1) año, salvo denuncia de una de las partes firmantes, con dos (2) meses de antelación a la fecha de su vencimiento o de sus respectivas prórrogas. No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2018.

Artículo 3. Duración.

La duración del presente Convenio se fija en dos (2) años, esto es, desde el 01 de enero de 2.018 hasta el 31 de diciembre de 2.019.

Artículo 4. Derecho supletorio.

En lo no previsto ni regulado en el presente convenio colectivo se aplicara 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, como aquellas otras disposiciones de carácter general en el ámbito de la legislación laboral vigente.

Artículo 5. Garantía "ad personam".

Se respetarán las condiciones personales que en conjunto anual excedan de las condiciones establecidas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente 'ad personam' de acuerdo con la relación nominal e importes que se relacionan en las tablas, incrementándose dichos importes en el mismo porcentaje que lo sea para el resto de conceptos salariales.

Artículo 6. Comisión Paritaria del Convenio.

Se constituye una Comisión Paritaria. Esta Comisión estará compuesta por el delegado de personal, en representación de los trabajadores y un miembro en representación de la empresa y tendrá como funciones específicas 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 colectivo.

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) Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del período de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial del Convenio colectivo, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3, respectivamente, de la ley del Estatuto de los trabajadores.

Esta Comisión se reunirá a instancia de parte y dicha reunión habrá de celebrarse dentro de los diez días siguientes al de su convocatoria. 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.

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 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 Condiciones de trabajo

Artículo 7. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo para todo el personal afecto a este convenio será de treinta y seis (36) horas semanales, durante toda la vigencia del convenio.

Durante la jornada de trabajo se tendrá derecho al disfrute de treinta (30) minutos para bocadillo, que se entenderá como jornada efectiva de trabajo.

Durante la vigencia del presente convenio, adicionalmente a la jornada de trabajo ya prevista, se crea una bolsa de noventa y cuatro (94) horas adicionales para cada año completo por cada trabajador, sin coste adicional, las cuales podrán ser utilizadas por la empresa mediando un preaviso de cuarenta y ocho (48) horas, y se destinarán en horario laborable de lunes a viernes (sábados con acuerdo entre las partes), normalmente prolongando la jornada bien para cubrir necesidades como limpieza de polígonos, bien sustituir ausencias u otras necesidades

organizativas. El trabajador en el preceptivo parte de trabajo indicara las horas utilizadas de trabajo.

Si al final del ejercicio no se hubieran consumido todas las horas del año, se cancelará el saldo pendiente.

Artículo 8. Licencias y permisos.

El trabajador, previo aviso y posterior justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración en los siguientes supuestos:

- a) dieciséis (16) días naturales por matrimonio o pareja de hecho con acreditación oficial.
- b) tres (3) días en caso de nacimiento de hijo (seis (6) días en caso de parto por cesárea), enfermedad grave, hospitalización, fallecimiento u operación quirúrgica que no necesite hospitalización pero si reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador/a necesitara realizar un desplazamiento al efecto, el plazo será de seis (6) días (doce (12) si es en partos por cesárea).
- c) dos (2) días por traslado de domicilio habitual.
- d) Será festivo el día de San Martín de Porrás. Si este coincidiera con domingo, el festivo correrá a otro día a determinar entre empresa y trabajador.
- e) tres (3) días de asuntos propios.
- f) Permiso por exámenes: el personal dispondrá de los permisos previstos en el Estatuto de los trabajadores para formación y promoción profesional.
- g) Permisos sin retribución: la empresa concederá al personal que lo solicite por escrito y con diez días de antelación, permisos sin retribución para asuntos propios con los siguientes toques: tres (3) permisos por persona y año. En cada momento no podrá coincidir más de un permiso en la plantilla.
- h) Para el resto de permisos se estará a lo fijado en el Estatuto de los trabajadores.

Artículo 9. Vacaciones.

El personal afectado por el presente Convenio disfrutara durante su vigencia de treinta y un (31) días naturales de vacaciones.

El personal con la antigüedad inferior a un (1) año disfrutará de vacaciones en la parte proporcional al de su permanencia a la empresa. El periodo de disfrute de las vacaciones se realizará por turnos en el periodo comprendido entre los meses de junio a septiembre. Durante el resto del año requerirá de acuerdo entre las partes.

La empresa comunicará el calendario de vacaciones con dos meses de anticipación a la fecha de inicio.

El trabajador de acuerdo con la empresa y notificándolo con un mes de antelación podrá cambiar su periodo de disfrute con otro trabajador de su mismo grupo profesional.

El salario a percibir durante las vacaciones estará integrado por los mismos conceptos que una mensualidad de trabajo.

Las vacaciones siempre comenzarán en día laborable.

Artículo 10. Movilidad funcional y geográfica.

La movilidad funcional en el seno de la empresa que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador. Solamente se podrá implantar cuando existan sobradas razones organizativas. Para ello será precisa la comunicación al representante de los trabajadores. La movilidad geográfica no se podrá efectuar fuera del centro de trabajo para el que fue contratado el trabajador, salvo causa de fuerza mayor.

Dicha movilidad se podrá efectuar, cuando haya sobradas razones y previa comunicación al representante de los trabajadores, así como a los trabajadores afectados.

Artículo 11. Periodo de prueba e ingreso.

La empresa solicitará, cuando sea preciso cubrir un puesto de trabajo con personal de nuevo ingreso, a los trabajadores provenientes de las oficinas públicas de empleo. La empresa informará previamente al representante de los trabajadores de los puestos a cubrir y sus características profesionales.

En la selección de personal de nuevo ingreso, y en igualdad de condiciones con otros candidatos, tendrán preferencia aquellos trabajadores que con antigüedad hayan trabajado en la empresa, valorándose el periodo de servicios prestados anteriormente.

El periodo de prueba será de 15 días para el personal no cualificado y de un mes para el personal cualificado.

Artículo 12. Contratación.

El personal adscrito al presente Convenio se clasifica en tres condiciones, en razón a su permanencia:

- Personal con contrato fijo: es el que se precisa de modo permanente para realizar el trabajo normal y habitual de la empresa.
- Personal de contrato eventual: es el que se contrata para situaciones especiales, acumulación de tareas y campañas concretas cuya duración no puede ser superior a seis meses dentro de un período máximo de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del periodo de referencia establecido ni, como máximo, doce meses.
- Personal interino: es el que se contrata para las sustituciones de personal con derecho de reserva del puesto de trabajo: IT, excedencias, vacaciones y otros de naturaleza análoga.

No obstante lo anterior, se podrán emplear cualquiera otra forma de contratación que sean de legal aplicación y que sean o hayan sido aprobadas por el Gobierno, ya sea de forma puntual o al publicarse las medidas de fomento al empleo. Así mismo serán de aplicación aquellas formas de contratación que provengan de modificaciones de las actuales vigentes.

Artículo 13. Adscripción del personal.

13.1. Al término de la concesión de la contrata, esto es, en los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga el cambio de entidades, personas físicas o jurídicas que llevan a cabo la actividad de que se trate, todos los trabajadores de la empresa saliente, incluidos los pertenecientes a centros especiales de empleo, pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata, la cual se subrogará en todos los derechos y obligaciones respetándose la modalidad de contrato, grupo profesional, jornada, horario, antigüedad, e importe total de los salarios fijados en este Convenio así como los de carácter extrasalarial que los trabajadores tuvieran reconocidos en el momento de finalizar la relación laboral con la empresa saliente.

Se producirá la mencionada subrogación de personal, siempre que se den alguno de los siguientes supuestos: Siempre y cuando de los siguientes supuestos:

a) Trabajadores en activo que presten sus servicios en dicho centro con una antigüedad mínima de los últimos cuatro meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la naturaleza o modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.

b) Trabajadores que en el momento de cambio de titular de la contrata tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y/o aquellos que se encuentren en situación de IT por accidente o enfermedad, en excedencia, vacaciones, jubilaciones parciales, permisos, maternidad, incapacidad permanente sujeta a revisión durante los dos años siguientes o en situaciones análogas, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro objeto de subrogación con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo y que reúnan la antigüedad mínima establecida en el apartado a).

c) Trabajadores, que con contrato de interinidad, sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior.

d) Personal de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata de servicios públicos como consecuencia de una ampliación de plantilla en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquélla.

e) Personal que sustituya a otros que se jubilen dentro de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva de la contrata, siempre que estos últimos tengan una antigüedad mínima en la misma de los cuatro meses anteriores a la finalización de dicha contrata, siempre que ésta esté pactada en convenio colectivo estatutario de ámbito inferior.

13.2. Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar, fehacientemente y documentalmente, por la empresa saliente a la entrante en el plazo de tres días hábiles, mediante documentos que se detallan al final del artículo.

El indicado plazo se contará desde el momento en que la empresa entrante comunique fehacientemente a la saliente sea la nueva adjudicataria del servicio. De no cumplir este requisito la empresa entrante, automáticamente y sin más formalidades, se subrogará en todo el personal que presta su servicio en el centro de trabajo.

13.3. Los documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante:

- Certificado del organismo competente de esta al corriente de pago de la seguridad social.
- Fotocopia de las cuatro últimas nominas mensuales de los trabajadores afectados.
- Fotocopia de los TC-1, TC-2 de cotización a la seguridad social de los últimos cuatro meses.
- Relación de personal en la que se especifique, nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la seguridad social, antigüedad, jornada, horario, modalidad de su contratación, especificación del periodo de mandato si el trabajador es representante sindical y fecha del disfrute de las vacaciones.
- Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.
- Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado en el que se haga constar que este ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular.

Los trabajadores, pese al cambio de adjudicatario, tendrán derecho a los días de vacaciones todavía no disfrutados que han sido devengados, a prorrates, durante su relación laboral con el adjudicatario saliente. Dichos días los disfrutarán en las fechas que reglamentariamente les corresponda durante su nueva relación laboral con el nuevo adjudicatario, respetándose el calendario de vacaciones que tuvieran ya establecido en su caso.

El delegado de personal mantendrá los mismos derechos reconocidos en la empresa o entidad saliente.

Capítulo III Condiciones económicas

Artículo 14. Incrementos salariales.

Con efectos del día 1 de enero de 2018, las tablas salariales y demás conceptos salariales previstos en convenio, vigentes a 31 de diciembre de 2016, se incrementan en una cantidad equivalente al IPC real estatal a 31 de diciembre de 2017, esto es, 1'1 por 100.

A su vez, con efectos del día 1 de enero de 2019, las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2018 y demás conceptos salariales previstos en convenio, se incrementarán en una cantidad equivalente al IPC real estatal que resulte para el año 2018.

Se acuerda, además, una paga lineal, denominada "paga firma convenio" que se abonará en el mes de abril de 2018, por importe bruto lineal de doscientos sesenta EUR (260'00 EUR), con independencia de la categoría, funciones y/o puesto de trabajo. Este complemento se paga por una sola vez sin que, pues, sea consolidable.

Artículo 15. Conceptos retribuidos.

La retribución de cada trabajador estará compuesta por los siguientes conceptos:

- Salario base: Será el que se fije para cada puesto de trabajo que se recoge en la tabla adjunta. Su importe será mensual.
- Antigüedad: Es el complemento personal que retribuye el tiempo de permanencia en la empresa. Los tres primeros bienios se abonarán al cinco por cien (5%) del Salario base. A partir del sexto año se computará por quinquenios y cada uno de ellos se retribuirá a razón del ocho por cien (8%) del Salario base.

El importe de cada bienio o quinquenio se comenzará a abonar el mes de su cumplimiento.

El complemento de antigüedad queda limitado al 60 por 100 del salario base.

- Plus tóxico, penoso y peligroso: En función de las especiales características de las tareas que desarrollan los trabajadores adscritos a este convenio percibirán una retribución por este concepto consistente en un 25 % del salario base.
- Plus nocturno: Aquellos trabajadores que realicen su jornada de trabajo entre las 22 horas y las 6 de la mañana percibirán un complemento por nocturnidad consistente en el 25 % del salario base.
- Plus de actividad: Tiene por objeto retribuir el desarrollo del trabajo. Su importe es el que se relaciona en las tablas salariales anexas para cada función y/o puesto de trabajo.
- Plus de transporte: Es la retribución que viene a compensar los gastos de transporte y locomoción que el trabajador debe de realizar para acudir a su lugar de trabajo. Su importe es el que se relaciona en las tablas salariales anexas para cada puesto de trabajo.
- Plus de mantenimiento de vestuario: Es la cantidad que cada trabajador recibe para lavado y mantenimiento de vestuario el cual deberá realizarse de acuerdo con las normas higiénicas requeridas. Su importe es el que se relaciona en las tablas salariales anexas para cada puesto de trabajo.
- Plus de sopladora de hojas: A partir de la entrada en vigor del presente Convenio se establece el importe de sesenta y ocho céntimos de EUR (0'68 EUR) brutos por cada hora

programada para el servicio, para todo trabajador que utilice dicho aparato. Y para el año 2019, la suma de sesenta y nueve céntimos (0'69 EUR).

Artículo 16. Horas extraordinarias.

El precio de las horas extraordinarias será en lo estipulado en las tablas salariales anexas. Solamente se realizarán por necesidades justificadas del servicio y con los topes máximos legalmente establecidos.

Se les aplicará lo acordado en el artículo 14.

Artículo 17. Festivos trabajados.

En caso de trabajo en día festivo el trabajador podrá optar en que se le retribuya de acuerdo con las tablas anexas o bien optar por el descanso compensatorio de dos días.

Artículo 18. Pagas extras.

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este Convenio percibirán como complemento periódico superior al mes las pagas extraordinarias de:

- Paga de verano: Su importe será el correspondiente a una mensualidad completa. Se percibirá el 15 de julio. Su devengo será del 1 de enero al 30 de junio.
- Paga de Navidad: Su importe será el correspondiente a una mensualidad completa. Su abono se realizará el 15 de diciembre. Su devengo será del 1 de julio al 31 de diciembre.
- Paga de beneficios: Su importe será el correspondiente a una mensualidad completa. Se percibirá el 31 de marzo. Su devengo será del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.
- Paga de septiembre: Su importe será el correspondiente a una mensualidad completa. Se percibirá el 31 de septiembre. Su devengo será de 1 de septiembre al 31 de agosto.

Se les sumará la antigüedad en los mismos porcentajes cada año.

Capítulo IV **Mejoras sociales**

Artículo 19. Excedencias.

El trabajador con un año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a una excedencia voluntaria de un año y hasta un máximo de tres, con reserva de puesto de trabajo.

La solicitud de excedencia se realizará siempre por escrito y con una antelación mínima de 30 días al inicio de la fecha de comienzo.

La solicitud de incorporación deberá de realizarse por escrito y con una antelación de al menos treinta (30) días a la fecha de reincorporación.

Artículo 20. Prendas de trabajo.

La empresa facilitará a cada trabajador, para su uso exclusivo del desempeño de su trabajo, las siguientes prendas:

- Invierno: 1 cazadora, 2 pantalones (pana o similar), 2 camisas, 1 suéter, 1 calzado de invierno, 1 anorak (se entregará cada dos años), una toalla y 1 gorra a quien la solicite.
- Verano: 2 pantalones de tela ligera, 2 camisas, 1 calzado de verano, 1 toalla y 1 gorra a quien la solicite.

El primer año se entregará el doble de ropa.

Artículo 21. Promoción y ascensos.

La empresa cubrirá los puestos vacantes de nivel superior, con personal fijo de plantilla de la empresa y comunicara al Delegado de Personal, los cambios que puedan producirse, siempre que reúna los requisitos y previo examen.

Artículo 22. Ayuda escolar.

La empresa satisfará a los trabajadores que tengan hijos en edad escolar obligatoria las siguientes cantidades por hijo y año:

- Año 2018: doscientos once euros con cinco céntimos de EUR (211'05 EUR).
- Año 2019: El importe anterior incrementado en la misma proporción que se incremente el IPC real estatal que resulte para el año 2018.

Esta cantidad se incrementará en los años sucesivos de vigencia del convenio en el mismo % que lo haga el IPC real del año anterior.

Artículo 23. Indemnización por muerte o invalidez permanente.

En el caso de fallecimiento o invalidez permanente a causa de accidente laboral de algún trabajador afectado al presente convenio, la empresa abonará a sus legítimos herederos o bien al declarado con invalidez permanente, una indemnización a tanto alzado y por una sola vez, que se fija en la cuantía de dieciocho mil trescientos veinticinco euros con cincuenta y seis céntimos de EUR (18.325,56 EUR) por muerte y de veintiumil trescientos setenta y nueve euros con ochenta y dos céntimos de EUR (21.379,82 EUR) por invalidez permanente.

Para el ejercicio, 2019 se incrementará en igual proporción que se incremente el IPC fijado para el año 2018.

Artículo 24. Complemento por accidente laboral, enfermedad profesional o enfermedad común con hospitalización.

En caso de IT derivada de accidente laboral, enfermedad profesional o enfermedad común que requiera hospitalización, la empresa complementará hasta el cien por cien (100 %) de la base reguladora desde el primer día de la baja.

Se entenderá como periodo de hospitalización el tiempo de espera así como el periodo post-operatorio.

Artículo 25. Complemento por jubilación.

Todo trabajador afecto al presente convenio, que opte por jubilarse voluntariamente entre los 60 y los 64 o más años, percibirá un premio por año de servicio, según la tabla siguiente:

Edad 60 años: siete (7) mensualidades
Edad 61 años: seis (6) mensualidades
Edad 62 años:seis (6) mensualidades
Edad 63 años: cinco (5) mensualidades
Edad 64 o más años: cuatro (4) mensualidades

Artículo 26. Premio por permanencia.

El personal que durante la vigencia de este convenio colectivo cumpla veinticinco (25) ó más años de servicio, disfrutará de un premio consistente en seis días naturales de permiso.

Artículo 27. Reconocimiento médico.

Todo el personal afecto a este convenio tendrá derecho a una revisión médica anual.

Artículo 28. Retirada permiso de conducir.

En caso de retirada del carné de conducir al servicio de la empresa, será ocupado por el tiempo de la retirada en otro puesto, percibiendo el salario establecido en el mismo, excepto en los casos que la retirada del carné de conducir fuese como consecuencia de una sanción por embriaguez, negligencia o imprudencia temeraria.

Artículo 29. Jubilación especial.

Tanto para la jubilación como para la jubilación parcial se estará en cada momento a lo establecido en la ley.

Artículo 30. Clasificación profesional.

Se mantiene la actual clasificación y definiciones de funciones y/o puestos de trabajo con su definición y grupos y se crea el puesto de inspector cuyas tareas principales consisten en relación con los ciudadanos del municipio fruto de la actividad que desarrolla la empresa para el ayuntamiento, tales como encuestas, atender peticiones, reclamaciones o similares

Artículo 31. Anticipos-préstamos.

Todo el personal con más de dos (2) años de antigüedad en la empresa tendrá derecho a solicitar de la misma, cuando existan razones justificadas derivadas de gastos extraordinarios del trabajador tales como enfermedades, reparaciones, gastos de gafas o similares, siempre que lo solicite por escrito, un préstamo sin interés hasta el importe de tres (3) mensualidades netas del salario real. La amortización de los mismos no excederá del diez por cien (10%) del salario mensual.

En ningún caso el importe en su conjunto anticipado por la empresa superará el importe de ocho mil EUR (8.000'00 EUR).

Artículo 32. Cláusula de género neutro.

En el texto del Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existente, al efecto de no realizar una escritura demasiado completa.

(continua pàgina siguiente)

TABLAS MONTORNES DEL VALLES 2018

GRUPO	S.BASE	P.PENOSO	P.ACTIVIDAD	P. NOCTURNO	P.VESTUARIO	P. TRANSPORT	BRUTO MES
ENCARGADO	1.080,74	270,18	755,19	0,00	29,75	19,83	2.155,69
CONDUCTOR RECOGIDA	899,52	224,88	644,91	224,88	30,09	20,06	2.044,33
CONDUCTOR DE VIARIA	899,52	224,88	581,25	0,00	39,78	26,51	1.771,93
PEON DE RECOGIDA	784,96	196,25	508,88	196,25	38,21	25,48	1.750,02
PEON ESPECIALISTA VIARIA	842,24	210,56	523,61	0,00	45,61	30,40	1.652,43
PEON DE VIARIA	784,96	196,25	465,97	0,00	51,45	34,28	1.532,90

COMPLEMENTO AD PERSON	2.018
Indalecio Macias Martinez	429,91
Gabriel Merino Miro	418,76

HORAS EXTRAS				
GRUPO	FESTIVA/NOCTURNA		LABORAL	
CONDUCTOR RECOGIDA NOCHE	154,91	jornada	24,70	hora
CONDUCTOR DE VIARIA	23,34	hora	14,57	hora
PEON DE RECOGIDA NOCHE	137,97	jornada	16,61	hora
PEON ESPECIALISTA VIARIA	22,74	hora	13,92	hora
PEON DE VIARIA	21,22	hora	13,30	hora

PAGAS EXTRAORDINARIAS					
GRUPO	VERANO	NAVIDAD	BENEFICIOS	SEPTIEMBRE	TOTAL AÑO
ENCARGADO	2.155,69	2.155,69	2.155,69	2.155,69	34.491,00
CONDUCTOR RECOGIDA	2.044,34	2.044,34	2.044,34	2.044,34	32.709,31
CONDUCTOR DE VIARIA	1.771,91	1.771,91	1.771,91	1.771,91	28.350,79
PEON DE RECOGIDA	1.750,03	1.750,03	1.750,03	1.750,03	28.000,37
PEON ESPECIALISTA VIARIA	1.652,43	1.652,43	1.652,43	1.652,43	26.438,83
PEON DE VIARIA	1.532,91	1.532,91	1.532,91	1.532,91	24.526,49
	MAS ANTIGÜEDAD CORRESPONDIENTE				

Barcelona, 11 de novembre de 2019

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