



RESOLUCIÓ de 3 d'octubre de 2019, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Urbaser, SA (servei de recollida de residus sòlids urbans, neteja viària i neteja de clavegueram de Mollet del Vallès) per als anys 2018-2021 (codi de conveni núm. 08015651012009)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Urbaser, SA (servei de recollida de residus sòlids urbans, neteja viària i neteja de clavegueram de Mollet del Vallès), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 15 de maig de 2019, 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 Urbaser, SA (servei de recollida de residus sòlids urbans, neteja viària i neteja de clavegueram de Mollet del Vallès) per als anys 2018-2021 (codi de conveni núm. 08015651012009) 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 URBASER, SA (SERVICIO DE RECOGIDA DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS, LIMPIEZA PÚBLICA VIARIA Y LIMPIEZA DE ALCANTARILLADO DE MOLLET DEL VALLÈS.

Capítulo I Normas generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio será de aplicación al personal de la empresa Urbaser, SA, que preste sus servicios en la concesión regulada por el pliego de condiciones por el que se tiene o pueda tener contratados en la recogida de los residuos sólidos urbanos (en adelante R.S.U.), limpieza de alcantarillado y de la limpieza pública viaria (en adelante L.P.V.) del municipio de Mollet del Vallès.

El ámbito funcional corresponderá en todo lo previsto con los servicios contratados que la empresa Urbaser tiene convenidos a través del pliego de condiciones de la prestación de servicios de la limpieza pública viaria (LPV), limpieza de alcantarillado y la recogida de residuos sólidos urbanos (RSU) de acuerdo con la concesión otorgada por el ayuntamiento de Mollet del Vallès.

Las condiciones de trabajo en general, pactadas en el presente Convenio colectivo, tendrán la condición de obligatorias y, sin perjuicio de mantenerlas, de acuerdo con la legislación aplicable, podrán ser mejoradas por contrato individual o pacto con los representantes de los trabajadores, no siendo válido cualquier acuerdo establecido por pacto individual o contrato de trabajo contrario a la legislación vigente y con lo previsto en el presente Convenio Colectivo como derecho mínimo necesario.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio colectivo, será de aplicación a todos los trabajadores adscritos bajo cualquiera de los epígrafes contractuales que tengan suscritos en los centros de trabajo que dependan de la empresa Urbaser, SA, en el ámbito de aplicación que se cita en el artículo precedente.

Artículo 3. *Ámbito temporal y vigencia.*

El presente Convenio colectivo, con independencia del día de su firma, tendrá una vigencia y eficacia tanto en los aspectos normativos como obligacionales desde el día 1 de enero de 2018 hasta el día 31 de diciembre de 2021.

Artículo 4. *Interpretación del texto articulado.*

En el redactado del presente Convenio colectivo se hará uso del género neutro, ya que 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 compleja y extensiva.

Artículo 5. *Denuncia y prórroga.*

El presente Convenio colectivo, se entenderá prorrogado a su vencimiento de año en año por tácita reconducción de no formalizarse por cualquiera de las dos partes previa denuncia por escrito de rescisión con una antelación mínima de dos (2) meses anteriores a la finalización del mismo, o en su caso, de cualquiera de sus prórrogas, debiéndose iniciar las negociaciones del nuevo Convenio colectivo dentro del segundo mes siguiente al vencimiento mencionado.

Para que la denuncia cause efecto tendrá que efectuarse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que tendrá que registrarse en el Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, en tiempo y forma, dando inmediatamente traslado a la empresa o a la representación social, indistintamente.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones establecidas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente. Asimismo en lo referente a salarios en general que se encuentren establecidos, serán considerados en cómputo anual, sin que quepa la aplicación de una normativa aislada sobre condiciones anteriores.

En el supuesto de que el órgano competente anulase o invalidase algunos de sus artículos, parcial o totalmente, tendrá eficacia el resto del convenio colectivo en vigor a excepción de las cláusulas declaradas nulas. No obstante, las partes vendrán obligadas, a través de la Comisión Paritaria establecida al efecto, para efectuar las reuniones necesarias con el objeto de solventar lo dictaminado por el citado órgano.

Artículo 7. *Prelación de normas y derecho supletorio.*

Las normas que contiene el presente Convenio colectivo regulan las relaciones laborales entre la empresa y los trabajadores de manera preferente y prioritaria.

Artículo 8. *Compensación y absorción.*

Las condiciones salariales, de jornada laboral, aspectos sociales o de cualquier índole establecidas en el presente Convenio colectivo, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza y el origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse, en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, así como, por convenios colectivos, contratos individuales o cualquier otra causa, sólo podrá afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando,

consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas. En caso contrario serán compensadas y absorbidas estas últimas manteniéndose el presente convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones que quedan pactadas.

Artículo 9. *Comisión Paritaria.*

Se crea una Comisión, teniendo a cargo las siguientes funciones:

Conocer y resolver las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio colectivo.

Cumplir con lo establecido en el artículo 14 del convenio colectivo.

Requerimiento de las partes, con facultades para mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo pudieran suscitarse. Será preceptiva la reunión de la Comisión Paritaria antes del inicio de huelga.

Ambas partes convienen que cualquier duda o divergencia que pudiera surgir sobre la interpretación o aplicación del presente Convenio colectivo, será sometida previa y necesariamente al preceptivo informe de la Comisión antes de entablar reclamación ante los organismos administrativos u órganos jurisdiccionales competentes.

Si surgieran discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria que impidan la adopción de acuerdos en materias objeto de su ámbito de decisión, ambas representaciones podrán, de mutuo acuerdo, someter a mediación, conciliación o arbitraje la cuestión sobre la que se tenga la discrepancia.

Composición: la Comisión Paritaria estará compuesta por 2 representantes de los trabajadores y otros 2 de la empresa eligiendo entre ellos un secretario. Serán parte integrante de la Comisión los que hayan sido firmantes del presente Convenio colectivo.

Podrán utilizarse los servicios ocasionales de asesores. Dichos asesores serán designados libremente por ambas partes, uno por cada una de las representaciones.

Procedimiento: los asuntos se someterán a la consideración de la Comisión a propuesta de la representación legal de los trabajadores o de la dirección de la empresa. Una vez convocada de forma fehaciente la Comisión por una de las partes, ésta deberá reunirse en un plazo máximo de 10 días, salvo causa justificada. En caso contrario, ambas partes tendrán expedita la vía para iniciar cualquier tipo de acción que en derecho les ampare.

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

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

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

Las discrepancias que pudieran surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el Artículo 82.3 del TRET, así como las que pudieran producirse en el seno de la comisión paritaria, se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico y a los mecanismos extrajudiciales de resolución de conflictos.

Capítulo II **Organización del trabajo**

Artículo 10. *Organización y dirección.*

La organización del trabajo es facultad de la dirección de la empresa, que debe ejercitarla con sujeción a lo establecido en el presente Convenio y demás normas aplicables.

El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordene dentro del general cometido propio de su categoría o competencia profesional. Entre ellas están incluidas las tareas complementarias que sean necesarias para el desempeño de su cometido principal, o el cuidado y limpieza de las máquinas, herramientas y puesto de trabajo que estén a su cargo durante la jornada de trabajo. La prestación del trabajo está determinada por lo que establece el contrato de trabajo.

Las partes acuerdan que el capazo sea una herramienta voluntaria para los trabajadores de limpieza viaria.

Artículo 11. *Productividad y sistemas de trabajo.*

La productividad es un bien constitucionalmente protegido, cuya mejora constituye un deber básico de los trabajadores, debiendo colaborar los representantes legales de éstos con la dirección de la empresa en orden a conseguir su incremento.

A tal fin, la empresa podrá establecer para los trabajadores, sistemas de trabajo o tareas o primas a la producción, estableciendo una proporcionalidad entre rendimiento y retribución. Los posibles cambios y sistemas productivos, previamente, la empresa dará traslado a la representación social de los trabajadores.

Por ello, los equipos de recogida de residuos sólidos estarán obligados a finalizar sus recorridos y a trasladar todos los residuos recogidos durante cada jornada laboral a las plantas de tratamiento asignadas.

Artículo 12. *Discreción profesional.*

Los trabajadores están obligados a mantener la confidencialidad relativa a las informaciones de la explotación y de la gestión de la empresa, respetándose en todo caso lo establecido en la Ley orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal (LOPD).

Artículo 13. *Ingresos del personal. Principios básicos.*

Sin perjuicio de lo que se establece en los artículos siguientes, para la cobertura de los puestos de trabajo por el personal ajeno a la empresa se considerarán cuantas circunstancias puedan determinar la mayor y más justa contratación mediante los programas de empleo. Asimismo, se respetará lo dispuesto en la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, por la que se establecen los preceptos sobre la igualdad efectiva entre las mujeres y los hombres, siendo este un principio fundamental por el que se regirán las directrices de la empresa en los centros de trabajo que se gestiona en materia de empleo y no discriminación que rige en su exposición de motivos de la precitada ley.

Artículo 14. *Vacantes.*

Si en la plantilla de personal se produce alguna vacante, ésta será cubierta del siguiente modo: Para el personal especializado (categorías superiores en general, y personal de taller y de recogida de residuos), la empresa establecerá un sistema de promoción interna para la evaluación de las diferentes candidaturas que se presenten, en base a los criterios objetivos y subjetivos definidos en el mismo, tal y como se define en el artículo 73 "Derecho a la promoción". En caso de que uno de los candidatos resulte elegido y la nueva vacante que produzca su cambio de puesto de trabajo no pertenezca a las mencionadas de personal especializado, se procederá como se detalla a continuación:

Si la vacante se produce entre el personal del turno B, la empresa incorporará preferentemente al personal que haya tenido contratos previos con mayor antigüedad y/o asiduidad.

Para incorporar a personal que nunca haya prestado servicios en la empresa se recurrirá al EMFO.

Si la vacante se produce en cualquiera de los otros turnos, la empresa incorporará al personal asignado en el turno B, respetando el acuerdo formalizado entre Comité de Empresa y empresa en fecha 15 de mayo de 2019.

Este sistema estará condicionado en cualquier caso a que los candidatos reúnan los conocimientos y características precisas a juicio de la dirección de la empresa para el desarrollo de las funciones requeridas. Cuando esto no sea posible, la empresa podrá disponer de cualesquiera otros sistemas precise para cubrir la vacante.

La Comisión Paritaria del convenio colectivo velará por el correcto cumplimiento del presente artículo.

Si la cobertura de vacante implica cambio de puesto de trabajo, el trabajador tendrá derecho a percibir las diferencias de salario que se refleja en el anexo 1 (tablas salariales). Igual beneficio se contemplará en el supuesto de promoción con o sin cobertura de vacantes para el personal de la empresa.

En el caso de producirse un puesto de trabajo vacante y éste fuera considerado de carácter estable por estar incluido en el pliego o fuera por una modificación derivada del servicio principal posterior con el ayuntamiento, a partir de un año natural del desarrollo efectivo del citado puesto de trabajo se consolidará la relación laboral con el trabajador que se le pudiera dar esta condición.

Durante el periodo previsto (un año natural), al trabajador se le mantendrá con la retribución del puesto de trabajo de origen, no obstante se le abonará la diferencia salarial entre su puesto de trabajo y el superior que esté desarrollando. La diferencia económica se abonará mediante un plus denominado "diferencia puesto de trabajo" por tiempo efectivo trabajado percibiéndolo cada mes mientras se encuentre en esa situación profesional.

Previo al abono del precitado plus, se deberá cumplimentar escrito de compromiso entre las partes (empresa y trabajador) por el que se establecerán las condiciones que regirán durante el periodo transitorio anual y no se consolidará en sus retribuciones salariales.

Artículo 15. *Procedimiento vacantes.*

La empresa establecerá los procedimientos adecuados con respecto a las vacantes que se produzcan en el centro de trabajo respetando en todo caso la no discriminación de trato.

Asimismo, los puestos de trabajo que correspondan a jefaturas o puestos definidos como mandos intermedios (encargado general, encargado, capataz y/o personal técnico y administrativo, si fuera el caso), los determinará la dirección de la empresa en función de los perfiles personales y profesionales que precisen.

La dirección de la empresa determinará las pruebas más idóneas para proceder a la selección definitiva, previo traslado a la representación social.

Artículo 16. *Período de prueba.*

Todas las personas que ingresen en la empresa lo harán bajo un período de prueba inicial que, para los distintos puestos de trabajo, será:

- Grupo A) personal jefatura de servicio: seis (6) meses.
- Grupo B) personal de responsabilidad mando: tres (3) meses
- Grupo C) personal técnico/administrativo, si fuera el caso: dos (2) meses
- Grupo D) personal de producción maquinistas y conductores: treinta (30) días
- Grupo E) personal operario: 15 días laborables

Artículo 17. Ceses y preavisos.

El trabajador que se proponga cesar en la empresa tendrá que comunicarlo por escrito a ésta con una antelación de al menos:

- 15 días naturales a la fecha prevista del cese el personal englobado en los puestos d) y e) del Artículo 16.
- 30 días naturales a la fecha prevista del cese el personal englobado en los puestos a), b, y c) del Artículo 16.

El incumplimiento del mencionado plazo de preaviso comportará el descuento en la liquidación que corresponda por los días no preavisados, con inclusión de la parte proporcional de las pagas extraordinarias devengadas y vacaciones.

En el caso de comunicarlo según lo preceptivo como se indica en el párrafo primero, le será abonado, mediante la liquidación y finiquito junto con los días de salarios devengados correspondientes al mes en que cause baja las pagas según el devengo que se reseña:

- la parte proporcional de las pagas extraordinarias que tuviese devengadas desde su última recepción.
- la parte proporcional de los días de vacaciones que tuviere devengados desde el día 1 de enero del año en curso hasta el día del cese definitivo.
- los complementos de cantidad y calidad y otras cuantías que le pudieran corresponder devengadas y pendientes de liquidar.
- en función del tipo de contrato laboral diligenciado en la fecha de alta, se procederá a la indemnización que, en proporcionalidad, le pudiera corresponder.

Artículo 18. Adecuación modificación servicios por indicación del cliente.

Cuando el órgano de contratación modifique por razón del interés público elementos que integren la concesión, siempre que sean debidos a nuevas necesidades o a causas imprevistas, con la oportuna justificación en el expediente, la empresa deberá reunirse con los representantes de los trabajadores para estudiar su implantación.

Capítulo III Faltas y sanciones – buenas prácticas

Artículo 19. Regulación faltas/sanciones.

En caso de que puedan surgir situaciones anómalas en el ámbito de las relaciones laborales con los trabajadores del centro, se estará en lo dispuesto en la ley rituaría del Estatuto de los trabajadores y en virtud de lo establecido en el convenio general del sector de limpieza pública, recogida de basuras, riegos, etc.

Artículo 20. Regulación buenas prácticas.

Las partes aquí representadas son conscientes de establecer un protocolo que permita una actuación del conjunto de la plantilla del centro de trabajo sobre aspectos más cotidianos relacionados, entre otros, con el servicio y la atención de los usuarios del municipio de Mollet, demostrando el respeto que se merecen y las buenas formas de convivencia con éstos, cuando se están realizando los servicios de la limpieza y recogida de los servicios sólidos urbanos.

El plan de acción previsto, tiene que resolver aquellas situaciones que, por insignificantes que pudieran ser con el buen hacer de los trabajadores del centro, una actuación responsable en la maniobra en la recogida de residuos (ejemplo: reducción de ruidos durante la noche, etc.),

puede evitar situaciones molestas que permita el descanso nocturno de los vecinos del municipio.

Como referencia inicial de buenas prácticas a aplicar, y a tenor de la actividad profesional sobre el desarrollo sostenible que se realiza, se reseña a continuación una serie de acciones que son muy útiles y sencillas, contribuyendo de esta manera entre todos los objetivos al bienestar social:

Respeto y diligencia en la conducción de los vehículos que se utilizan en el desarrollo de las tareas asignadas, será preciso efectuar las comprobaciones oportunas antes y después de los recorridos, informando a través de los partes de incidencias a los responsables que, los camiones, etc, se encuentren en perfecto estado de limpieza y de funcionamiento. Se revisarán los niveles de aceite, engrase, niveles de presión de los neumáticos, elementos de seguridad visual, sistemas de iluminación. Se evitará siempre las aceleraciones innecesarias. Reducción del ruido en las maniobras de la carga y descarga de los residuos. Se conducirá a la velocidad adecuada a la vía urbana utilizada con respeto a las señalizaciones verticales y/o horizontales. Se utilizarán las luces de emergencia siendo estas visibles y en funcionamiento cuando se estén realizando las tareas asignadas.

Respecto al trato con los usuarios del municipio, se estará a sus necesidades siempre y cuando estas se encuentren dentro del nivel de cortesía necesaria. Se recogerán con respeto las posibles manifestaciones o críticas de los ciudadanos al objeto de trasladarlas a los responsables del servicio y solventar sus quejas. Con independencia de la actitud, adecuada o inadecuada, en ningún momento se actuará de forma indecorosa o se faltará al respeto a los usuarios. Las posibles quejas de éstos, se trasladará inmediatamente al responsable de la empresa. En estos casos, se intentará aportar testigos que puedan reafirmar lo sucedido.

Respeto y motivación en ser promotores y educadores del medioambiente, es una tarea que debe ser necesaria en el día a día de los trabajadores en cuanto a nuestra responsabilidad. Nuestro trabajo es del todo importante para que aprovechemos nuestra gestión profesional en la vía urbana para trasladar a los usuarios las buenas prácticas al objeto de que colaboren en una gestión de reciclaje y ambiental de los residuos que generan y contribuya a una mejor adecuación sostenible del municipio.

El presente protocolo queda abierto para cuantas cuestiones interese a las representaciones incorporar al objeto de mejorar su contenido y sirva de referente.

Capítulo IV **Clasificación profesional**

Artículo 21. *Principios generales: organización.*

A los efectos del presente Convenio colectivo, se entiende por sistema de clasificación profesional la ordenación jurídica con base técnica y organizativa por la que se contempla la inclusión de los trabajadores en un marco general que establece los distintos cometidos laborales en la empresa.

El sistema de clasificación profesional se articula a tenor del artículo 22 del Estatuto de los trabajadores mediante la modalidad de grupos profesionales.

En el contrato de trabajo se fijará el contenido de la prestación laboral objeto del mismo y su correspondencia con el presente sistema de clasificación profesional.

Con carácter general, el trabajador desarrollará las tareas propias de su grupo asignado.

Los factores y elementos que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional son:

21.1 - Competencia:

Determina la globalidad de experiencia y conocimientos técnicos y de gestión requeridos para el desempeño adecuado del puesto de trabajo.

Constituyen sus elementos los siguientes: conocimientos y experiencia, mando e integración y capacidad de interrelación.

21.2 - Complejidad:

Determina los requerimientos del puesto que permiten la identificación, definición y solución a los problemas que se le presenten. Constituyen sus elementos los siguientes: marco de referencia y dificultad de los problemas a los que hace frente.

21.3 - Responsabilidad:

Determina la aportación del puesto de trabajo a la empresa y la contribución a sus resultados. Constituyen sus elementos los siguientes: la autonomía y la incidencia.

Artículo 22. *Puestos de trabajo.*

Los distintos puestos de trabajo englobados en un mismo grupo profesional atienden a la necesidad de establecer adecuadamente las distintas tareas, funciones, responsabilidades y especialidades profesionales que se pueden dar en trabajadores pertenecientes a un mismo grupo profesional. Si por necesidades de la organización y del servicio fuera precisa su ampliación, las partes firmantes darán traslado a la Comisión Paritaria para que ésta resuelva:

Consideraciones generales:

Los puestos de trabajo que se refleja en las tablas salariales son meramente enunciativos y no presupone la obligación de tener cubierta 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 puestos de trabajo, se clasificará con arreglo a las actividades que desempeñe y percibirá, en todo caso las retribuciones que correspondan en proporción a la jornada de trabajo que preste en cada una de ellas.

Los cometidos profesionales de cada oficio y puestos de trabajo 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.

Grupos Profesionales y Puestos de Trabajo

(A) Técnico y administrativo

Jefe de servicio
Auxiliar administrativo/a

(B) Mandos intermedios

Encargado
Cap de colla (capataz)

(C) Operarios

Conductor capataz recogida
Conductor recogida
Conductor limpieza
Maquinista
Conductor peón recogida correturnos
Peón especial-celador recogida
Peón recogida

Peón especialista
Peón limpieza
Mecánico
Oficial 3ª taller

(A).- Personal técnico y administrativo

Jefe de servicio.

Con los conocimientos necesarios para dirigir equipos de trabajo como asumir la responsabilidad de la organización del servicio que tiene asignado. Distribuirá las tareas de su personal con apoyo a través de los mandos intermedios (encargados del servicio de día/noche, capataces). Será responsable de la cuenta de explotación del contrato y mantendrá sigilo profesional. Tendrá las cualidades necesarias y el conocimiento de las actividades del servicio y dotes de mando suficientes para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos del servicio. Además, será responsable del control y puesta en práctica de cuantas disposiciones legales se encuentren establecidas con la prevención de los riesgos laborales potenciando entre la plantilla el respeto a la utilización de los medios de protección que la empresa ponga al alcance de los trabajadores. Así mismo, coordinará los aspectos de la gestión administrativa del servicio, así como, cuantas tareas sean inherentes al puesto.

Auxiliar administrativo/a.

Será el empleado que dedica su actividad a operaciones administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo del área administrativa. Deberá atender y respetar las normas sobre la seguridad y prevención de los riesgos y salud laboral de conformidad con lo previsto en la Ley de prevención de riesgos laborales y utilizarán los equipos de protección de seguridad que la empresa ponga a su disposición.

(B) Mandos intermedios.

Encargado

A las órdenes del encargado general o jefe de servicio tiene a su cargo caps de colla (capataces) y personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Posee conocimientos completos de los oficios de las actividades del distrito o zona y dotes de mando suficientes para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos.

Cap de colla (capataz)

Es el responsable de la organización del servicio del área de la recogida de residuos sólidos urbanos (RSU) y limpieza viaria (LV) tanto en la jornada de día como la de noche, dando traslado a los trabajadores de los partes u instrucciones oportunas del trabajo a desarrollar por la plantilla y los diferentes equipos y turnos de trabajo establecidos, así como de aquellas actividades profesionales a realizar. Se responsabilizará de que las tareas previstas sean desarrolladas con los niveles de calidad adecuadas. Promoverá la formación, la motivación y gestionará la disciplina del personal así como la seguridad y prevención sobre la salud laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley de prevención de riesgos laborales. Asimismo, verificará el estado de los vehículos y herramientas, de forma conjunta, con los conductores asignados con respecto a posibles golpes, deterioros, niveles de aceite, agua, circuito cerrado de refrigeración, luces, etc., que estén asignadas al centro de trabajo, procurando que, éstos, se encuentren en perfecto estado de garantía y utilización antes y después de que se realicen los servicios.

Se encontrará bajo la tutela y las órdenes inmediatas del encargado. Deberá estar en posesión del carné de conducción como mínimo de la clase C, que le permitirá, si fuera necesario, la conducción de vehículos de gran tonelaje y cuyo PMA supere los 3.500 kg. Asimismo serán responsables de la limpieza exterior de los contenedores del sector o zona asignados así como de resolver todas las incidencias de limpieza viaria o recogida encuadradas en su sector.

Será responsable del control y puesta en práctica de cuantas disposiciones legales se encuentren establecidas con la prevención de los riesgos laborales potenciando entre la plantilla el respeto a la utilización de los medios de protección que la empresa ponga al alcance de los trabajadores.

Todo ello, velando por la buena imagen de la empresa y de sus trabajadores ante los ciudadanos y el ayuntamiento de Mollet del Vallès.

(C).- Personal operativo

Conductor capataz recogida noche, conductor recogida noche, conductor día y maquinista.

En posesión del carnet de conducir correspondiente, tienen los conocimientos necesarios para hacer todo tipo de reparaciones que no requieran elementos de taller. Cuidará especialmente del vehículo o de la máquina que conduce, salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción y el manejo de las maquinas o de los vehículos remolcados o sin remolcar propios del servicio. Se responsabilizará del mantenimiento, limpieza y conservación adecuada de la máquina o del vehículo que se le asigne así como de cumplir las prescripciones técnicas y de funcionamiento. Para ello comprobará los niveles antes de realizar el servicio y limpiará la máquina una vez finalice el recorrido, dentro de su horario de trabajo.

Será responsable de hacer los recorridos de acuerdo con los itinerarios marcados por empresa y el máximo responsable de la realización de la tarea que se le asigne. También estarán adscritas a éstas categorías los conductores de los vehículos auxiliares, los lavacontenedores y otros vehículos sobre los que se exija el mismo nivel de cualificación.

Será responsable de poner en práctica cuantas disposiciones legales se encuentren establecidas con la prevención de los riesgos laborales. Con respecto a los equipos de protección individual, utilizará y preservará aquellos que la empresa le ponga a su disposición.

Peón especial-celador.

Dedicado a determinadas funciones, que pese a que no constituyen un oficio, exigen una cierta práctica y especialidad. Así mismo, una vez finalizados los recorridos y dentro de su jornada de trabajo, se encargará de la limpieza exterior de los contenedores y sus ubicaciones con una máquina de hidropresión, para cuyo manejo recibirá la formación necesaria.

Peón especializado.

Dedicado a determinadas funciones, que pese a que no constituyen un oficio, exigen una cierta práctica y especialidad.

El dedicado a las funciones concretas y determinadas de la limpieza, riego y recogida de basuras que, sin constituir un oficio, exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad, pudiendo conducir vehículos ligeros a motor.

Peón de limpieza.

Encargados de ejecutar aquellas tareas por las cuales no se requiere ninguna especialización profesional o técnica. Puede prestar servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

Es el trabajador que realiza la tarea de barrido manual, así como la limpieza general de los servicios contratados, como cortar hierbas, sulfatar, limpiar la boca de desagües etc., dentro de su jornada laboral.

Cuando en ejecución y desarrollo de su trabajo, utilice el soplador manual cargado a modo de mochila sobre la espalda, percibirá el salario equivalente, incluido pagas extras, al de peón

especialista, exclusivamente por el periodo que realice este servicio y proporcionalmente a la parte de la jornada de trabajo que utilice esta herramienta en la ejecución de su trabajo.

Peón de recogida.

Encargados de ejecutar aquellas tareas por las cuales no se requiere ninguna especialización profesional o técnica, pudiendo prestar servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

Es el personal que hace el trabajo de recogida de contenedores, bolsas, etc. Está obligado a recoger todas las bolsas que están fuera del contenedor, así como dejar perfectamente limpios los alrededores del mismo.

Mecánico.

Posee los conocimientos necesarios como responsable del mantenimiento y reparación de los vehículos asignados y adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios propios de taller bajo las órdenes recibidas de sus superiores. Asimismo será responsable de los oficiales de taller que estén a su cargo. Deberá tener los conocimientos informáticos suficientes para la gestión informatizada del mantenimiento, incluyendo el control, seguimiento y supervisión de las órdenes de trabajo generadas.

Oficial 3ª taller.

Es el operario que no ha adquirido aún los conocimientos teórico-prácticos para hacer su tarea con la perfección y la eficacia exigidas a los oficiales de 2ª.

Artículo 23. Mantenimiento y control de herramientas y vehículos de trabajo.

En función de los puestos de trabajo y con el objetivo de evitar cualquier riesgo de los trabajadores, viandantes, vehículo y mobiliario urbano en general, los trabajadores, sea cual sea su responsabilidad profesional, estarán obligados a realizar previa a la utilización de herramientas y vehículos asignados para el desempeño de sus tareas laborales, la realización del mantenimiento, verificación y control de los niveles (aceite, etc.) de los vehículos, tanto al inicio como a la finalización de su jornada laboral, dando traslado de forma inmediata de las incidencias o averías que se pudieran detectar al encargado del servicio. Esta información, preceptiva, será trasladada a través de los partes de incidencia establecidos.

Artículo 24. Trabajos de superior e inferior puesto de trabajo.

Si por necesidades del servicio y a petición de la empresa, los trabajadores fijos adscritos al presente convenio, que dispongan del permiso de conducir correspondiente y estén capacitados para el desempeño de tareas profesionales englobadas en un puesto de trabajo superior a las que ostentarán, podrán realizar, de acuerdo con el trabajador afectado, trabajos que puedan resultar de un puesto de trabajo superior al que tuviera reconocido, en el siguiente supuesto:

1. Por ausencias temporales de sus productores, originadas por accidentes, enfermedad, licencias, vacaciones, excedencias y situaciones semejantes y cargas de trabajo superiores a las ordinarias no previstas.

2. El desempeño de las funciones correspondientes a un puesto de trabajo superior se realizará de forma rotativa entre los posibles trabajadores afectados, siempre que para el citado puesto a cubrir no se requieran unos conocimientos o aprendizaje especial. El personal afectado tendrá derecho a percibir la retribución correspondiente a los trabajos que realmente desempeñe abonados en concepto de complemento de puesto de trabajo en la cuantía que corresponda siendo el pago de la precitada diferencia por el tiempo efectivamente trabajado.

B) En el caso de producirse las precitadas situaciones, se retribuirá con un plus no consolidable denominado “diferencia puesto de trabajo”, exclusivamente perceptivo por el período de duración de la sustitución y no dará derecho alguno a consolidar el puesto de trabajo.

Las citadas sustituciones se efectuarán por rotación entre los distintos trabajadores de puesto de trabajo inferior que estén capacitados para desempeñar el trabajo de puesto superior. Para ello la empresa se compromete a formar a los trabajadores que tengan el carnet de conducir correspondiente y que sean de un puesto inmediatamente inferior.

Antes del desempeño de dicha función se recibirá la formación necesaria para el correcto uso de los vehículos o herramientas adscritos al servicio a desempeñar.

La empresa deberá tener en cuenta al personal de mayor antigüedad o categoría reconocida a la hora de asignar los vehículos más modernos, teniendo en cuenta la capacitación profesional correspondiente así como su histórico de incidencias en el manejo de los vehículos de la empresa.

Artículo 25. *Movilidad geográfica.*

Será consecuente la movilidad geográfica en función con lo previsto en la ley del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 26. *Actividad por inclemencias climatológicas.*

Como consecuencia de circunstancias climatológicas adversas que pudieran surgir y que no permitan realizar las tareas encomendadas con normalidad, los trabajadores tendrán que realizar trabajos distintos a los de su especialidad habitual cuando así lo disponga la Empresa, al objeto de aprovechar las sinergias dentro de su jornada laboral habitual y en aquellos menesteres que puedan realizarse que vengan dadas por las inclemencias del tiempo u otras contingencias no previstas. Dichos trabajos circunstanciales, no serán considerados, en ningún caso, vulneración ni menoscabo de la dignidad personal y profesional de los trabajadores que realicen funciones de mantenimiento y limpieza en el centro de trabajo o de las herramientas, vehículos y útiles que estén destinados para el servicio.

Si dicha inclemencia meteorológica (lluvia, nieve, etc...) impide la realización de las tareas del personal que se desplaza a pie, estos, previa autorización del encargado, dejarán de trabajar hasta que se pueda reanudar el servicio en condiciones favorables.

Cuando se den estas circunstancias excepcionales, el personal irá equipado con vestuario adecuado para la realización de los servicios encomendados.

Capítulo V **Modalidades de contratación**

Artículo 27. *Contratación.*

El ingreso al trabajo se realizará de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación que se encuentren reguladas en la legislación laboral vigente en cada momento de efectuarse.

Las normas que regirán en cuánto materia de contratación son las que se enumeran a continuación, entre aquellas otras que pudieran surgir durante la vigencia del presente convenio colectivo:

- a) en ningún caso el número de trabajadores fijos de plantilla, podrá ser superior al número de puestos de trabajo reales existentes en la concesión.
- b) contrataciones a tiempo parcial: para la contratación de trabajadores a tiempo parcial en sus distintas modalidades, se estará a lo establecido en la legislación vigente.

c) contrataciones jornadas especiales y a tiempo parcial: para los trabajadores que puedan ser contratados para ocupar puestos de trabajos cuyas jornadas laborales se establezcan en sábados, domingos y festivos intersemanales y otras jornadas que se acuerden por contrato laboral, será necesario adjuntar al contrato el calendario laboral específico que deberá realizar el trabajador durante el período que se acuerde de vigencia del contrato.

El sistema retributivo se ajustará a precio jornada/día efectivamente trabajada por puesto de trabajo que figure en la tabla salarial en el que en su precio estarán comprendidos los conceptos salariales pactados por convenio, los festivos que por norma legal se establezca (fiestas de ámbito nacional, autonómica, local y las partes proporcionales de los permisos retribuidos si fuera el caso) y se abonarán a través del concepto salarial "compensación libranza". Por otro lado cualquier jornada distinta de las previstas por el calendario, se abonará de forma proporcional.

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

En función de las necesidades del servicio el contrato laboral se podrá concertar por tiempo indefinido o por duración determinada; en este último caso se podrá acoger a cualquier modalidad contractual, a excepción del contrato de formación y de sustitución por jubilación anticipada.

El contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito, en el modelo que se establezca. En el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución.

Horas complementarias:

Se considerarán horas complementarias aquéllas cuya posibilidad de realización haya sido acordada como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial. La realización de horas complementarias exigirá un pacto específico respecto a las mismas en el contrato. Sólo se podrán formalizar en el caso de contratos a tiempo parcial de duración indefinida siguiendo lo previsto en el apartado 5 del artículo 12 de Estatuto de los trabajadores, y la redacción dada por el apartado 6 del artículo 1.º de la Ley 12/2001. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y las complementarias no excederá del límite legal del contrato de trabajo a tiempo parcial.

Las horas complementarias que se realicen, serán abonadas al precio hora ordinario del salario establecido.

El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración.

Artículo 28. Contratación sin discriminación.

Se respetará el principio de igualdad de oportunidades para cualquier persona que solicite un empleo a la empresa.

Cuando se produzcan vacantes en cualesquiera de los servicios, los aspirantes tendrán las mismas condiciones, garantías, trato, posibilidades de ingreso y desarrollo profesional en el centro de trabajo que el resto del colectivo con independencia de su sexo. No obstante, si se trata de vacantes que se deban de cubrir y presuponga una promoción, se efectuarán las pruebas teóricas y prácticas que se consideren oportunas, asumiendo el nuevo puesto vacante aquellos que, en igual condición tenga mayor antigüedad en la empresa, una vez efectuadas las pruebas previstas.

Artículo 29. Contrato indefinido adscrito a la contrata.

En función de la situación temporal de la contrata, se primará la estabilidad de la modalidad contractual de carácter indefinido, siempre y cuando, por normativa legal así se determine.

Artículo 30. *Contrato de servicio determinado.*

El objeto del presente contrato laboral corresponderá a la realización de un servicio determinado y se ajustará por lo que establezca la normativa legal.

Podrá instrumentarse este contrato para la duración total del servicio que la empresa esté prestando en ese momento a un cliente concreto, operando a su término los supuestos contemplados en el presente convenio colectivo para la subrogación de personal.

Artículo 31. *Contrato por circunstancias de la producción/interinidad.*

En virtud de lo establecido en el artículo 15, apartado b) del texto refundido del Estatuto de los trabajadores, se acuerda adecuar la duración máxima de los contratos denominados eventuales por circunstancias de la producción, que, dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo, se estará con lo previsto en el convenio general del sector en cuestión de períodos y duración así como sus prórrogas.

Podrán realizarse este tipo de contratos, cuando concurren determinadas circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos aun tratándose de la actividad normal de la empresa. Podrán utilizarse, orientativamente y sin que ésta enumeración suponga limitar la utilización del presente contrato a estos supuestos, entre otros para servicios extraordinarios no susceptibles de regulación a través de lo establecido en el artículo anterior, cobertura de reducciones de jornada del personal de plantilla, cobertura de vacaciones reglamentarias, servicios extraordinarios derivados de la meteorología, de la estación climática, vacantes transitorias de cualquier índole, etc.

Capítulo VI **Jornada laboral**

Artículo 32. *Jornada laboral.*

La jornada laboral queda establecida para los años 2018 y 2019 en 37,5 horas en cómputo semanal.

A partir del 01 de enero de 2020 la jornada en cómputo semanal será de 37 horas y a partir del 01 de enero de 2021 la jornada en cómputo semanal será de 36,5 horas.

Ambas partes manifiestan la voluntad de que en la negociación colectiva que se llevará a cabo en el siguiente convenio se valorará la implantación de sábado de descanso alterno, para así alcanzar la jornada semanal de 35 horas.

Esta jornada será distribuida de manera continuada de la manera indicada en los calendarios laborales formulados por la empresa. Los horarios quedan diferenciados según los diferentes turnos de trabajo existentes en el centro de trabajo (turno de día (mañana, tarde y taller), turno B (sábados, domingos y festivos) y turno de noche).

Personal de Recogida de RSU:

El personal de recogida de residuos sólidos urbanos prestará servicios de lunes a domingos. Según los horarios establecidos en el anexo adjunto.

Este personal disfrutará en cómputo semanal de 36 horas de descanso, disfrute que se realizará por rotación según calendario de trabajo y descansos que se aprueba como anexo al presente convenio.

El personal de Recogida de RSU estará obligado a prestar sus servicios todos los días festivos del calendario laboral que coincidan dentro de su horario ordinario de prestación de servicios.

La prestación de servicios de estos días será considerada a todos los efectos como jornada ordinaria, sin perjuicio de las compensaciones económicas, que por la prestación de servicios en estos días, se fijan para cada nivel en el art 47 –plus modificación y festivos.

El personal de recogida de RSU se compromete a realizar el servicio de recogida de toda la población y a trasladar todos los residuos recogidos en cada jornada al destino que se indique, dentro de la jornada y horario de trabajo previsto en este artículo, salvo avería de camión asignado al servicio o causa no imputable al trabajador, en cuyo caso, el trabajador tendrá derecho, a obtener las compensaciones económicas o en descanso previstas en el artículo 50.

Los días 24 y 31 de diciembre y el 23 de junio (verbena de San Juan), el servicio de recogida de RSU se iniciará a las 14 horas, según las necesidades del servicio. A su vez, los trabajadores del turno de tarde comenzaran su jornada los días referenciados a las 13:00 horas, según las necesidades del servicio.

Disposiciones comunes a las secciones de recogida de RSU y limpieza viaria:

El personal adscrito a estos servicios que realice jornadas igual o mayor a 6 horas, disfrutará de 30 minutos diarios de descanso para el bocadillo o la cena que se considerarán a todos los efectos como de trabajo efectivo, realizado en el intermedio de la jornada laboral.

Artículo 33. *Calendario laboral.*

Las partes se reunirán en el mes de diciembre de cada año para establecer el calendario laboral del año siguiente.

En el caso del personal de RSU noche, disfrutaran de los 14 días festivos según el calendario que se elaborará anualmente entre la RTL y la empresa, respetando siempre que los trabajadores de este turno disfruten del mismo número de fines de semana que en el año de partida 2017 (aproximadamente 1 fin de semana al mes, para equiparar al resto de la plantilla).

Capítulo VII Vacaciones, permisos y licencias

Artículo 34. *Vacaciones.*

El período vacacional quedará regulado de la manera que se reseña a continuación:

Devengo:

El período de devengo de las vacaciones será apreciado por días naturales en el período comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre, de cada año natural.

El personal que no lleve un año completo contratado disfrutará la parte proporcional al tiempo de permanencia en la misma.

Regulación:

El calendario y la distribución de las vacaciones serán pactados entre la representación de los trabajadores y la empresa, antes del día 28 de febrero de cada año, para todo el colectivo de trabajadores.

El período vacacional se iniciará el primer día laborable después de finalizada la jornada laboral de trabajo.

Una vez establecida y acordada relación nominal y, con indicación de las fechas, serán colgadas las listas en el tablón de anuncios del centro de trabajo

A los efectos de que durante el período vacacional las necesidades del servicio queden cubiertas, la empresa tendrá la facultad de proceder a la reorganización de los servicios, respetando siempre la jornada laboral y las compensaciones que procedan.

Para evitar posibles discriminaciones entre los trabajadores en el momento de asignar y disfrutar el período vacacional que les corresponda, se establece el presente sistema regulador, que regirá para la totalidad de la plantilla:

1.- El calendario de vacaciones se estructurará por separado en función del tipo de servicio y área de trabajo y puestos de trabajo.

Estarán expuestos en el tablón de anuncios durante un período de diez días. Durante este período los trabajadores podrán solicitar los cambios que consideren, si es posible se procederá a la modificación de los períodos inicialmente asignados, volviendo a publicarse el listado definitivo en el tablón de anuncios.

2.- Aquellos trabajadores que tengan la condición de familia monoparental con hijos a su cargo o que se encuentren bajo una situación de custodia compartida de los hijos por divorcio o separación, deberán dar traslado de esta situación a la representación social del centro de trabajo de manera acreditada anualmente. En el mes de diciembre de cada año, la representación de los trabajadores lo pondrá en conocimiento del responsable del servicio al objeto de establecer los turnos de vacaciones, ya que este colectivo de trabajadores tendrá preferencia para realizar sus vacaciones de manera rotativa en los meses de julio y agosto.

3.- Se procederá a asignar las vacaciones en turnos rotativos, siguiendo la rotación siguiente:

Año 1: vacaciones en el mes de julio.
Año 2: vacaciones en el mes de agosto
Año 3: vacaciones en el mes de septiembre

4.- Como norma general no se permitirá permutar las vacaciones y las fechas asignadas con otros compañeros. En caso de necesidad del trabajador, será posible cambiar las fechas con otro trabajador del mismo servicio y puesto de trabajo, con aceptación firmada por este y previa autorización expresa por parte del jefe de servicio y/o encargado. En ningún caso dicho cambio alterará el orden y turno inicial ni el período asignado y preestablecido para cada trabajador en años sucesivos. Para dichas modificaciones se utilizará un modelo normalizado, solicitándolo a su responsable inmediato.

Los trabajadores del turno de la tarde en los meses de vacaciones pasaran al turno de mañana cubriendo las vacantes de las vacaciones, todo ello, siempre y cuando organizativamente sea posible y el trabajador cumpla los requisitos necesarios para prestar sus servicios en el turno de mañana.

En el caso de que los trabajadores disfruten sus vacaciones en el mes de septiembre, podrán escoger el disfrute de las mismas en otro mes del año diferente del período vacacional establecido, siempre que exista mutuo acuerdo con la empresa y siempre que no coincidan dos trabajadores del mismo turno y puesto el mismo mes solicitado.

5.- Las posibles discrepancias y/o anomalías que surjan en la planificación o asignación de las vacaciones, serán tratadas conjuntamente por el responsable del servicio y la representación social.

6.- En el supuesto de coincidencias de períodos de incapacidad temporal con las vacaciones se estará acorde a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

Disfrute:

Según lo previsto en el Estatuto de los trabajadores las vacaciones que le corresponda a cada trabajador serán disfrutadas por éstos en los períodos acordados que están comprendidos

entre los meses de julio a septiembre. Bajo ningún concepto serán motivo de contraprestación económica.

El personal disfrutará anualmente de vacaciones retribuidas de una duración de 31 (treinta y un días naturales), siempre que se devengue en un periodo de un año natural. Serán proporcionales, cuando dicho periodo de devengo sea inferior a un año.

El personal con contrato por jornadas especiales y a tiempo parcial (Art 28 apartado C y Artículo 33.1) que se encuentren sujetos a un calendario laboral distribuido en días específicos, devengarán y disfrutarán las vacaciones proporcionalmente en función de los días efectivamente trabajados previstos en dicho calendario laboral.

El salario a percibir durante el período de vacaciones será el correspondiente a una mensualidad o proporcional al tiempo de devengo de los conceptos salariales establecidos en las tablas salariales anexas para cada categoría profesional más la antigüedad y, en su caso, los pluses ad personam.

Artículo 35. *Permisos.*

Los establecidos por el texto refundido del Estatuto de los trabajadores, considerándose los siguientes preceptos previos:

Regulación:

a) el trabajador previo aviso y justificación documental, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por los motivos concretos que se especificarán más adelante y en función de la casuística y por tiempo determinado.

b) el trabajador deberá preavisar, con carácter general, con 10 días antelación, con excepción de aquellos casos que se consideren de urgencia, de forma fehaciente la/s ausencia/s que realice, poniendo en conocimiento de la empresa el motivo de la/s misma/s. Igualmente, deberá justificar, de forma previa o posterior a la ausencia, el motivo alegado de forma documental siendo este emitido por un órgano oficial.

c) los permisos deben de disfrutarse en la fecha en la que se produzca la necesidad, no pudiendo ser trasladados a días hábiles, es decir, será contabilizados por días naturales a no ser que se reseñe de forma específica en los siguientes apartados.

d) en ningún caso el no disfrute de un permiso dará derecho a cobrar estos días como extras.

e) la pareja "de hecho" tendrá el mismo tratamiento, a efectos de licencias y permisos, que los matrimonios convencionales. Se entenderá como pareja de hecho, aquella en la que exista convivencia como pareja, esté empadronada en el mismo domicilio e inscrita como pareja en el registro municipal, o en su defecto empadronada con al menos un año de antelación a la petición del permiso. Dicha situación se deberá acreditar mediante un certificado del registro y convivencia.

f) en el caso de que un trabajador haya hecho uso de los días de permiso retribuido atendiendo a los criterios antes indicados, y que posteriormente se produzca una nueva condición o estado (matrimonio civil, eclesiástico, etc.) con la misma pareja, la nueva situación no da derecho a disfrutar de un nuevo permiso retribuido por la misma naturaleza.

g) las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuáles dos serán locales. Se considerarán fiestas de carácter retribuido aquellas que vengan establecidas anualmente con carácter nacional, autonómico y local, comprendido y distribuido en 12 fiestas de carácter nacional y autonómico, y 2 de carácter local, en total 14 fiestas.

h) Conocido el calendario oficial de fiestas nacionales, autonómicas y locales, la representación de la empresa y de los trabajadores se reunirán para confeccionar el calendario laboral del año

siguiente. Este calendario de centro y servicios deberá ser publicado en el tablón de anuncios del centro de trabajo.

Relación de permisos

Todo el personal afecto al presente Convenio disfrutará de los permisos retribuidos que se relacionan a continuación, independientemente de aquellos que vengan regulados en el Estatuto de los trabajadores.

En caso de fallecimiento del cónyuge, padres, hijos o de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, se les concederán tres (3) días naturales de permiso. Si el fallecimiento se produce fuera de la comunidad autónoma de Cataluña, el permiso será de seis (6) días naturales.

Por nacimiento de hijos, permiso de tres (3) días. Si se sobreviniese enfermedad grave de la madre o el hijo, el permiso se ampliaría hasta un total de seis (6) días.

Con motivo de cualquier tipo de intervención quirúrgica, con o sin hospitalización, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, se concederán tres (3) días de permiso si la intervención tiene lugar en la comunidad autónoma y seis (6) días si la intervención se produce fuera de la comunidad.

Todo el personal afecto por el presente Convenio, en sustitución de la festividad de San Martín de Porrás, que se considerará laborable, disfrutará de un día de libre disposición. En dicho disfrute no podrán coincidir dos trabajadores del mismo servicio y turno.

Se concederán los permisos necesarios para concurrencia a los exámenes del permiso de conducir, formación profesional y estudios universitarios por el tiempo indispensable y con un máximo de 10 días de permiso al año.

Por traslado del domicilio habitual se concederán dos (2) días de permiso.

Regulación general

En aquellos supuestos en los que se haya de conceder un permiso, por alguno de los motivos señalados en los apartados anteriores y que obligue al trabajador a realizar un desplazamiento de larga distancia, la empresa a su criterio podrá ampliar la duración del mismo a uno o dos días de permiso.

El personal de recogida de basuras disfrutará anualmente de tres (3) días de asuntos propios, el personal de limpieza de viaria disfrutará anualmente de dos (2) días de asuntos propios, y el personal del turno B disfrutará de un (1) día de asuntos propios.

El disfrute de los citados días los realizará el trabajador previa comunicación a la empresa con quince días de antelación, y no podrá coincidir más de un trabajador en el mismo día, servicio y turno de trabajo.

Artículo 36. *Excedencias.*

a) Excedencia voluntaria

1. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

2. La solicitud de excedencia deberá formularse por escrito.

3. La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir retribución alguna mientras dure, y no podrá ser utilizada para prestar servicios en otra empresa a efectos de concurrencia, salvo permiso expreso de la dirección de esta empresa.

4. El tiempo que el trabajador permaneciese en dicha situación de excedencia no será computable a efectos de antigüedad, ni a ningún otro efecto.

5. El trabajador excedente conservará un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual, similar o inferior categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. La solicitud de reingreso deberá efectuarse por escrito y con un mes de antelación a la terminación de la misma. El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia, en dichas condiciones, causará baja definitiva en la empresa y no conllevará indemnización de ningún tipo.

b) Excedencia forzosa

El período de excedencia forzosa por cargo público será computable a efectos de antigüedad.

Capítulo VIII Estructura salarial - retribuciones - revisiones

Artículo 37. *Estructura salarial-sistema de retribución.*

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales que se presten en la empresa.

No tendrán consideración de salarios las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la seguridad social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

Cada uno de los trabajadores afectados por el presente Convenio colectivo percibirá en concepto de salario las cantidades que para los distintos epígrafes salariales y puesto de trabajo se reflejan en el anexo I.

A) Conceptos salariales

Salario

Salario base

Complementos personales:

Antigüedad

Plus convenio

Complemento de trabajo realizado:

Plus tóxico, penoso y peligroso
Puesto de trabajo (plus capataz)
Plus nocturno
Plus incentivo
Plus modificación y festivos
Plus especialización
Plus festivo
Compensación libranza
Plus productividad

Cantidad o calidad de trabajo:

Horas extraordinarias

Vencimiento superior al mes:

Pagas Extras (verano, Navidad, septiembre y marzo)

Artículo 38. *Abono del salario base, antigüedad y pluses en general.*

Sin perjuicio de lo establecido en los apartados anteriores, tanto el salario base como los complementos salariales o pluses reseñados, se abonarán según lo previsto en las tablas salariales anexas.

Artículo 39. *Salario base.*

El salario base mensual del personal afecto al presente Convenio colectivo es el que se determina por cada categoría en el anexo I de las tablas salariales.

Artículo 40. *Antigüedad.*

Toda la plantilla percibirá un complemento personal de antigüedad según la siguiente fórmula de cálculo:

Tres bienios al 5% y posteriores quinquenios al 10% del salario base de su puesto de trabajo, con el límite del 60% del salario base de su puesto.

El devengo y pago de los bienios y/o quinquenios que vayan venciendo se aplicará en el pago de la nómina del mes siguiente a su cumplimiento (vencimiento).

Artículo 41. *Plus convenio.*

El personal afecto del presente convenio percibirá un plus convenio cuya cuantía es la que se especifica para cada nivel y puesto en las tablas salariales anexas.

Artículo 42. *Plus tóxico, penoso y peligroso.*

Todos los trabajadores afectos a los servicios de limpieza viaria, recogida de basura domiciliaria y otros residuos, son acreedores a un complemento de toxicidad, penosidad y peligrosidad, que consistirá en el 25% del salario base que corresponda a cada puesto de trabajo.

Artículo 43. *Plus puesto de trabajo (plus capataz noche).*

Se establece para el conductor de los servicios de recogida de RSU noche, que además de su cometido propio de conductor realiza las funciones de responsable del servicio nocturno, el percibo del concepto del plus capataz noche. Su cuantía es la que se especifica en las tablas salariales anexas.

Este plus no tendrá carácter consolidable y únicamente se abonará mientras realice las funciones precitadas.

Artículo 44. *Plus productividad.*

El personal afecto del presente convenio percibirá un plus productividad cuya cuantía es la especificada en las tablas salariales anexas.

Artículo 45. *Plus nocturnidad.*

Todos los trabajadores que realicen su jornada laboral entre las 21:00 h. y las 06:00h del día siguiente percibirán un plus de nocturnidad consistente en un 25% del salario base, a cuyos efectos se dividirá el salario base mensual recogido en tablas por treinta días.

Artículo 46. *Plus incentivo.*

Los trabajadores del centro de trabajo de Mollet percibirán como plus incentivo el importe lineal que figura en la tabla salarial para cada uno de los puestos de trabajo.

El percibo de este plus sustituye al ad personam que venían percibiendo el colectivo de trabajadores subrogados del año 2006.

Artículo 47. *Plus modificación y festivos.*

El personal del servicio de recogida de RSU que trabaja según el calendario anexo percibirá un plus mensual denominado modificación y festivos, cuya cuantía se especifica para cada nivel y puesto de trabajo en las tablas salariales anexas.

La percepción del citado plus, excluye cualquier otra fórmula de compensación sea esta de carácter económico o en descanso compensatorio, y se mantendrá exclusivamente mientras se realice el servicio en la forma y condiciones pactadas en el Art 33º (jornada de trabajo) para dicho personal.

Este plus no será de aplicación al personal del servicio de recogida de RSU, que haya pasado a prestar sus servicios de día.

Artículo 48. *Plus especialización.*

Todos los peones de limpieza viaria que durante la totalidad de su jornada laboral utilicen el soplador o las pértigas de las barredoras, percibirán este plus según la cuantía establecida en la tabla salarial anexa por día efectivamente de trabajo.

Artículo 49. *Plus festivo.*

El personal afecto al servicio de limpieza viaria, a excepción del personal de LPV del turno B, según lo previsto en el artículo 33, (que realiza su trabajo en sábado, domingo y festivo) que realice su trabajo en uno de los siguientes festivos del calendario laboral:

1 de enero
6 de enero
Fiesta mayor de verano (dos días)
25 de diciembre
26 de diciembre

sin descanso compensatorio, percibirá el plus festivo, cuya cuantía es la que se especifica para cada puesto de trabajo en las tablas salariales anexas, siempre y cuando realice una jornada completa de 6 horas/día mínimo.

Los domingos y/o el resto de festivos de ámbito nacional distintos a los arriba precitados, autonómico o local en el que el personal de limpieza viaria -a excepción del turno B- realice horas extraordinarias, cobrará los importes que figuran en las tablas salariales anexas como horas extras festivas efectivamente trabajadas.

El plus festivo, por su naturaleza, es un complemento no consolidable, por lo que dejaría de percibirse en el supuesto de que por cualquier causa dejase de prestarse el servicio en estos días.

Los trabajadores del servicio de R.S.U y del turno B (artículo33.1) de LPV quedan excluidos de la percepción del citado plus en base a lo especificado para ellos en los artículo 33º (jornada laboral) y artículo 47º (Plus modificación y festivos).

En el caso de que los colectivos mencionados en el párrafo anterior, realicen servicios extras los días festivos citados en este artículo, percibirán el importe del plus festivo establecido en tablas salariales según la función profesional desempeñada.

Artículo 50. *Horas extraordinarias.*

Las partes establecen el criterio de evitar en lo posible la realización de las horas extraordinarias en el centro de trabajo, para posibilitar la creación de empleo.

Durante la vigencia de este convenio colectivo y según necesidades del servicio, horas que excedan de la jornada habitual del trabajador, se verán compensadas por la bolsa de horas existente en el centro de trabajo como consecuencia de pasar de 35 horas semanales a 37,5 horas semanales de jornada.

Por otro lado, aquellas horas que se retribuyan, el trabajador, a excepción de los que estén afectados por el turno B), del artículo 33.1, podrá optar entre percibir el importe, que se fija para cada puesto en las tablas salariales anexas, para las horas extraordinarias o acumularlas y disfrutarlas en los días de descanso que proceda a razón de 1,25 horas de descanso por cada hora extra realizada.

Para todo el personal, el exceso de las horas semanales de la jornada laboral establecidas por cada servicio, se considerarán a todos los efectos como horas extraordinarias estructurales, por tratarse de servicio público de inexcusable realización. Se reconoce expresamente el carácter de estructurales, dada la índole del servicio, a todas aquellas horas extraordinarias que se realicen motivadas bien sea por ausencias imprevistas o cambios de turno, bien por puntas de producción, trabajos imprevistos, festivos, mantenimiento y otras situaciones estructurales derivadas del trabajo que se trate.

En caso de optar por la compensación en tiempo de descanso, el disfrute de los citados días los realizará el trabajador, previa comunicación a la empresa con quince días de antelación, no pudiendo coincidir más de un trabajador en el mismo día, servicio y turno de trabajo.

Artículo 51. *Compensación libranzas.*

En el sistema retributivo establecido para el personal del turno B (Artículo 33.1) cuya función profesional se realice en sábados, domingos y festivos intersemanales, el salario se ajustará al precio jornada/día efectivamente trabajada por puesto de trabajo que figure en la tabla salarial. En el precio estarán incluidos los conceptos salariales pactados por convenio, los festivos que por norma legal se establezcan (fiestas de ámbito nacional, autonómico y local) se abonarán a través del concepto salarial "compensación libranza". Por otro lado, cualquier jornada distinta de las previstas por el calendario, se abonará de forma proporcional.

Artículo 52. *Pagas extraordinarias (verano, Navidad, septiembre y marzo).*

Se establecen 4 pagas extraordinarias denominadas de verano, septiembre, Navidad y beneficios.

Paga de verano

Devengo: del 1 de julio del año anterior al 30 de junio del año en que ser perciba.

Pago: se abonará el 15 de junio de cada año.

Cuantía: el importe que se fija para cada nivel y puesto de trabajo en las tablas salariales anexas más la antigüedad.

Paga de Navidad

Devengo: del 1 de enero del año anterior al 31 de diciembre del año en que se percibe.

Pago: se abonará el 15 de diciembre de cada año.

Cuantía: el importe que se fija para cada nivel y puesto de trabajo en las tablas salariales anexas más la antigüedad.

Paga de marzo

Devengo: desde el día 1 de abril hasta el 30 de marzo del año siguiente, no obstante, a efectos de abono se aplicará la cuantía prevista en el convenio del año anterior.

Pago: se abonará el 15 de marzo del año siguiente de su devengo. No obstante la cuantía de abono será la prevista en las tablas salariales del año de devengo.

Cuantía: el importe que se fija para cada nivel y puesto de trabajo en las tablas salariales anexas más la antigüedad.

Paga de septiembre

Devengo: del 16 de septiembre del año anterior al 15 de septiembre del año en que se perciba.

Pago: se abonará el 15 de septiembre de cada año.

Cuantía: el importe que se fija para cada nivel y puesto de trabajo en las tablas salariales anexas, sin abonar en este caso la antigüedad.

Los trabajadores en alta que no computen un año natural de devengo percibirán las pagas extraordinarias en cuantía proporcional al tiempo trabajado. El trabajador percibirá el 100% de las pagas extraordinarias con motivo de sus ausencias debidas a situaciones de incapacidad temporal derivada de accidente o enfermedad.

Artículo 53. *Prima asistencia.*

Se crea una prima de asistencia que tendrá las siguientes condiciones para su devengo:

Abono: durante el mes de febrero

Devengo: de enero a diciembre del año anterior. En caso de no haber estado de alta durante todo el período, se percibirá de forma proporcional.

Importe: el que se establezca por función profesional en las tablas salariales de cada año.

Se establece una reducción económica de tipo individual de esta paga, atendiendo a los siguientes criterios y según la escala siguiente:

Se tendrán en cuenta para el cómputo de la correspondiente reducción, tanto las faltas de asistencia injustificadas como aquellas que provengan de enfermedad común que no requiera hospitalización.

No quedan penalizadas con ninguna reducción, las faltas de asistencia producidas como consecuencia de una incapacidad temporal por contingencias profesionales, ni por las ausencias debidas a una incapacidad médica por contingencia común de la cual se derive una hospitalización.

Faltas injustificadas:

A partir de 1 falta injustificada: 100% de reducción

Faltas justificadas:

De 1 a 4 faltas: 60% de reducción

De 5 a 10 faltas: 80% de reducción

Más de 10 faltas: 100% de reducción

El Comité de Empresa podrá trasladar a la empresa el estudio de casos excepcionales para la oportuna valoración.

El primer año de vigencia del convenio colectivo, se computarán las faltas de asistencia a partir de la suscripción del "principio de acuerdo para la suscripción del Convenio colectivo para los años 2018-2021" firmado el 04 de mayo de 2018.

El importe de la prima para el año 2018 equivale al 0,8% sobre el salario bruto anual de cada función profesional que constan en las tablas salariales del año anterior, el importe de la prima para el año 2019 equivale al 0,40% sobre el salario bruto anual de cada función profesional que constan en las tablas salariales del año anterior, el importe de la prima para el año 2020 equivale al 0,20% sobre el salario bruto anual de cada función profesional que constan en las tablas salariales del año anterior y el importe de la prima para el año 2021 equivale al importe de la prima fijado para el año 2020.

El primer pago de la prima de asistencia se efectuará en febrero del año siguiente.

Artículo 54. Igualdad de remuneración por razón de sexo.

En virtud de lo establecido en el artículo 28 del Estatuto de los trabajadores, la empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. Asimismo, por el presente artículo, se formaliza según el redactado por la ley de igualdad.

Capítulo IX **Mejoras sociales**

Artículo 55. Jubilación a los 64 años y jubilación parcial anticipada.

Jubilación a los 64 años

En lo que respecta a las posibles jubilaciones anticipadas a los sesenta y cuatro años, se estará acorde a la legislación vigente en cada momento.

Jubilación parcial anticipada

En lo referente a la jubilación parcial anticipada, se estará en lo previsto por la legislación vigente en cada momento.

En todo caso, el trabajador, al amparo de la normativa legal vigente y conforme a la normativa que, en cada momento prevalezca, deberá reunir y acreditar de forma fehaciente los requisitos necesarios para ser beneficiario a la pensión contributiva de jubilación parcial de la seguridad social. Por esta razón, el trabajador deberá presentar el certificado original de vida laboral junto con el escrito dirigido a la empresa solicitando acogerse a la jubilación anticipada parcial con una antelación de, al menos, tres (3) meses a la fecha prevista de pase a la situación de jubilado parcial.

No obstante lo anterior, mediante acuerdo entre empresa y trabajador podrán establecerse porcentajes distintos, siempre respetando los porcentajes máximos y mínimos establecidos por la normativa reguladora.

Expresada por el trabajador su voluntad de acceder a la jubilación parcial, la empresa realizará las actuaciones necesarias para ello, y a tal efecto, dicha reducción de jornada por jubilación parcial se instrumentará mediante la suscripción de un contrato a tiempo parcial y/o a tiempo completo por escrito en modelo oficial tanto para con el solicitante y como el que lo sustituya. La prestación laboral, descanso y vacaciones, se realizará por necesidades organizativas y a determinar por la empresa. El salario a abonar en contraprestación por el trabajo será el correspondiente a la jornada efectiva realizada por el jubilado a tiempo parcial y se abonará a la finalización de cada uno de los meses del año, liquidándose la cotización correspondiente a la seguridad social, con excepción expresa de los acuerdos que se determinen entre la empresa y el trabajador.

Asimismo la empresa deberá celebrar simultáneamente un contrato de trabajo de relevo con un trabajador en situación legal de desempleo o que tuviera concertado con la empresa un contrato de duración determinada (temporal), cumpliendo en todo caso con los requisitos que legalmente se pudieran establecer, con el objeto mínimo de sustituir la jornada dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.

Artículo 56. *Premio de jubilación.*

Se establece un premio de jubilación que consistirá en 120 EUR por año trabajado, que se abonará a todos los trabajadores que dejen de prestar sus servicios en la empresa con motivo de su cese jubilación.

En caso de que un trabajador se acoja al tipo jubilación conocida como “parcial”, con porcentaje de reducción en la empresa, dicho premio no le será de aplicación hasta que se rescinda completamente la relación contractual a los 65 años debido a que el trabajador sigue de alta en la empresa a tiempo parcial acordado y establecido entre las partes y según lo determina la legislación en materia de seguridad social.

En este caso para el cálculo del premio los años trabajando con jubilación parcial serán tenidos en cuenta de manera proporcional al trabajo efectivo realizado.

Artículo 57. *Atención al personal con disminución física.*

Las partes entienden que siendo esta una situación sensible y social para la plantilla de los trabajadores acuerdan efectuar las valoraciones oportunas de aquellos casos que se pudieran dar en un futuro, de los trabajadores que se encuentren afectados en situación de disminución psíquica y física de manera circunstancial o permanente.

Artículo 58. *Asistencia en caso de accidente laboral.*

El personal que se encuentre en situación de I.T como consecuencia de accidente laboral ocurrido durante el desempeño de su trabajo habitual o del que le haya sido asignado por la empresa, percibirá con cargo a la empresa un complemento que sumado a las prestaciones de la mutua de accidentes, le garantice los ingresos diarios reales que para cada puesto de trabajo se fijan en las tablas salariales anexas más la antigüedad.

Artículo 59. *Incapacidad temporal.*

En caso de I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará al trabajador las citadas bajas de la forma siguiente.

a) primera baja del año:

Se abonará a razón del 75% del salario mensual fijado para categoría en las tablas salariales más la antigüedad y hasta el día 31 de permanencia en ésta situación. A partir del día 31 de baja percibirá el 100% de los ingresos mensuales fijados para su categoría en las tablas salariales anexas, más la antigüedad.

b) segunda baja del año y sucesivas:

Se abonará según la legislación vigente en materia de prestaciones de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral. Si el trabajador permanece en dicha situación más de 31 días, a partir del día 32 la empresa la abonará un complemento hasta el 100% del salario mensual de tablas más su antigüedad y hasta el momento en que se extinga dicha situación.

Artículo 60. *Asistencia en caso de hospitalización.*

El personal afecto a este convenio que debido a enfermedad común o profesional, accidente laboral o no laboral, y para aquellos supuestos en que deba 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 puesto de trabajo se fijan en las tablas salariales anexas. El complemento por hospitalización se abonará al trabajador mientras esté hospitalizado. Para el abono del mismo será requisito indispensable que el propio trabajador o sus familiares y una vez que haya salido del centro hospitalario, acrediten ante la empresa mediante certificado médico, la fecha de ingreso y salida del centro hospitalario.

Artículo 61. *Visitas médicas.*

El tiempo necesario e imprescindible invertido en asistencia a consulta médica de especialistas de la seguridad social, cuando el horario de consulta coincida con el horario de trabajo, deberá ser debidamente justificado documental y se considerará como permiso retribuido.

En el caso de visitas a médicos de medicina general y posibles urgencias médicas de familiares de hasta 1º grado de consanguinidad, y que estén a cargo del trabajador según modelo 145 de hacienda, dispondrán de hasta un límite de 16 horas anuales.

Artículo 62. *Fondo social.*

Se establece por parte de la empresa la aportación y creación de un fondo económico social, que aglutina la ayuda escolar que se venía abonando en el anterior convenio colectivo, que servirá para paliar situaciones de necesidad (subvención de lentes, aparatos dentales, ayuda escolar, etc.) que se consideren extemporáneas en el ámbito laboral para los trabajadores que se encuentren de alta en el centro de trabajo.

El fondo que la empresa pondrá a disposición, se ha establecido durante la vigencia del presente convenio colectivo en las siguientes cuantías:

2018 y 2019: 11.545,69 EUR por año natural

Para el año 2020, a partir del inicio de la nueva concesión, el importe se incrementará en 5.000 EUR, siendo el precio fijado en 16.545,69 EUR por año natural.

Para el año 2021 el importe se verá incrementado en 5.000 EUR más, resultando el precio fijado en 21.545,69 EUR por año natural.

Una parte de dicha cantidad se destinará a la compra de las cestas de navidad.

Ahora bien, si la nueva contrata no se ha iniciado antes del mes de diciembre de 2020, el fondo social disponible se verá incrementado en 1.000 EUR resultando ser de 12.545,69 EUR.

Por tanto, el importe resultante del fondo social en caso de que la nueva contrata no dé comienzo antes del 01 de diciembre de 2020 será el resultado de sumar a 11.545,69 EUR (importe de fondo social vigente para los años 2018 y 2019) 1.000 EUR más como consecuencia del retraso en el cobro de lo acordado, más los 5.000 EUR para el año 2020, que se sumarán en el momento que dé comienzo la nueva contrata.

Ejemplo 1: Si la nueva contrata da comienzo en febrero de 2021, el importe del fondo social del año 2020 será el siguiente: 11.545,69 EUR+ 1.000 EUR + 5.000 EUR = 17.545,69 EUR.

El abono efectivo de los 6.000 EUR (1.000 EUR por retraso + 5.000 EUR acordados) se efectuará al mes siguiente al inicio de la nueva contrata.

Este fondo será gestionado por la representación legal de los trabajadores, debiendo informar a la empresa el importe que se ha determinado abonar a cada uno de los trabajadores que lo necesiten. La empresa comprobará, únicamente, que se cubre el fin al que va destinado, en el sentido de verificar que el trabajador que percibe el importe ha incurrido en un gasto de los citados en los párrafos precedentes.

Artículo 63. Seguro de accidente.

La empresa suscribirá una póliza con una compañía de seguros, que garantice al trabajador o a sus legítimos herederos una indemnización, en alta, cuya cuantía queda establecida durante la vigencia del presente convenio colectivo en 24.000 EUR/trabajador.

Dichas indemnizaciones se abonarán para aquellos supuestos de muerte derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional o incapacidad permanente igualmente derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, en los grados de absoluta, total para su profesión habitual, o gran invalidez, y para el supuesto de invalidez permanente parcial derivada de accidente de trabajo, siempre y cuando ésta sea definitiva.

Artículo 64. Revisión médica.

La empresa se compromete a realizar una revisión médica anual para todos sus trabajadores a través de la mutua que está contratada. La revisión médica se efectuará el primer trimestre de cada año.

Artículo 65. Préstamos.

Se crea un fondo de 6.000 EUR (por año natural durante la vigencia del presente convenio colectivo) para este fin, que será adjudicado por la Comisión Paritaria según el reglamento que se habrá de crear para ello, teniendo en cuenta los principios de necesidad y no arbitrariedad. Este reglamento se redactará después de la firma del Convenio colectivo y deberá estar concluido antes del día 30 de octubre.

En el supuesto de terminación de la relación laboral de un empleado que tenga concedido un préstamo sin amortizar, la empresa descontará las cantidades pendientes de la liquidación de partes proporcionales y de los salarios pendientes que pudiesen corresponderle al empleado.

Capítulo X

Derecho a la salud laboral, prevención de riesgos laborales y uniformidad

Artículo 66. Salud laboral y prevención riesgos laborales.

La empresa pondrá a disposición y garantizará a los trabajadores a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, para ello, anualmente, la empresa realizará una revisión médica de la plantilla ajustándose a las necesidades de la organización y de la actividad. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento.

De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe a los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Será de aplicación todo lo establecido en la ley de prevención de riesgos laborales, Ley 31/1995 de 6 de Noviembre (B.O.E. 269 de 10 de Noviembre de 1995) y demás normas que contemplen dicha materia.

Ambas partes consideran de obligada aplicación la legislación sobre salud y seguridad y, a tal efecto, existe la Comisión de Salud y Seguridad con objeto de velar por el cumplimiento de las medidas legales y reglamentarias.

La Comisión de Salud y Seguridad estará compuesta por un representante de los delegados de personal y uno por la dirección de la empresa. La Comisión de Salud y Seguridad se reunirá, al menos, una vez al trimestre y se facilitará la información y la formación necesaria en la presente materia.

La Comisión de Salud y Seguridad, se reunirá con carácter extraordinario, siempre que suceda un accidente de carácter grave o muy grave, para evaluar lo sucedido y determinar las medidas oportunas. Dicha reunión se convocará dentro de las 48 horas siguientes al suceso.

La Comisión de Salud y Seguridad tendrá entre sus facultades la de revisar que las prendas de uniformidad cumplan las exigencias de seguridad e higiene necesarias, en función del puesto de trabajo y localización geográfica del puesto de trabajo.

Los trabajadores vendrán obligados a la utilización de los equipos de protección individual (EPIs) que la empresa les facilite para realizar sus tareas con la máxima protección. En caso de no ser así, la empresa podrá hacer uso de aplicación de la normativa sancionable al afecto.

Se entregarán a todo el personal los equipos de protección y seguridad necesarios, siendo obligatorio su uso de acuerdo con las instrucciones dadas por el comité de seguridad y salud laboral y por la dirección de la empresa.

Artículo 67. Realización del trabajo, seguimiento y vigilancia de la salud del servicio médico.

En virtud de lo establecido en el artículo 20 del Estatuto de los trabajadores, los trabajadores, estarán obligados a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue.

En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

La empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, en su caso.

La empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente laboral del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico de la mutua que la empresa tenga contratada. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos supondrá que la Empresa pueda determinar la suspensión de los derechos económicos por mejoras salariales y complementarias que pudieran existir a cargo de ésta, con independencia de las prestaciones sociales que pudieran percibir el trabajador por incapacidad temporal (IT) y accidentes de trabajo (AT), a través de la seguridad social y/o la mutua de accidentes en dichas situaciones (IT y AT).

Será responsabilidad de los trabajadores, comunicar inmediatamente y, en todo caso, la situación de incapacidad transitoria (IT) ya sea por accidente laboral o enfermedad común, así como la situación de alta, haciendo entrega a la empresa, en un plazo máximo de 72 horas de los partes de baja que por cualquier contingencia sean emitidos por la seguridad social o por la mutua de accidentes. Asimismo, se establece que los partes de confirmación se deberán presentar como máximo, a las 48 horas de la emisión por parte del facultativo correspondiente, y en todo caso los trabajadores están obligados a comunicar a la empresa la situación de alta (parte de alta médico) en el mismo día de la emisión del mencionado parte.

Artículo 68. Dotación en los vehículos y maquinaria.

Los vehículos estarán en todo momento en perfectas condiciones técnicas e higiénicas en su estado y acondicionamiento en general.

El mantenimiento técnico de los vehículos corresponderá al personal mecánico, aunque a los conductores les corresponderá comprobar los niveles en general (líquido de frenos, agua, aceite, revisión lámparas, etc.) comunicando su estado, emitiendo el informe necesario y los partes de incidencia firmados a su mando responsable.

Así mismo los vehículos irán provistos de botiquines que se irán reponiendo a medida que sea necesario. El conductor, será el responsable de comunicar a su mando superior de las inexistencias para su reposición.

Artículo 69. *Obligaciones de los conductores de cualquier tipo de vehículo.*

Realizar correctamente los itinerarios fijados.

Mantener en correcto estado de orden y limpieza los equipos que se le confíen

Comunicar a la empresa antes del plazo de 24 horas las denuncias de circulación o cualquier otra que sean impuestas por la autoridad competente.

Comunicar, tanto directamente a sus superiores como a través de los partes de trabajo, todos los accidentes tanto corporales como a vehículos, fachadas, árboles, etc. aunque tengan apariencia de leves.

El no cumplimiento de estas obligaciones por parte del conductor será considerado como falta leve y la reincidencia como falta grave o muy grave, cuando sea considerada dicha actuación y/o acción existencia de imprudencia temeraria. Si se considerase tal condición, la empresa procedería a la incoación de sanción con el grado que considere en función de la negligencia cometida por el trabajador y de lo regulado en el convenio general del sector en el epígrafe de sanciones.

Artículo 70. *Retirada de carnet de conducir.*

Cuando a algún conductor de la empresa se le retire el carnet de conducir se le destinará a otro puesto de trabajo siempre que no se encuentre adscrito a las situaciones contempladas en el último párrafo de este precepto. La empresa pagará el salario de acuerdo con el puesto de trabajo que el trabajador pase a realizar. La presente garantía, no podrá ser en ningún caso superiora un año.

A petición de la empresa, los trabajadores vendrán obligados a entregar, para su compulsión, el carné de conducir a los efectos de comprobar su vigencia. Asimismo, el trabajador dará su conformidad por escrito para que la empresa pueda acceder, en presencia de éste y de un representante legal de los trabajadores, a la base de datos de la Dirección general de tráfico para comprobar los puntos.

Asimismo, en virtud de lo expuesto en la Ley de circulación vial y artículo 69 del convenio colectivo general del sector, todos los trabajadores estarán obligados a comunicar a la empresa inmediatamente la pérdida de licencias que les sean impuestas (tanto en firme como provisionalmente) por las autoridades competentes.

Si la retirada del carnet, tanto en una conducción profesional como privada, viene motivada por el mal estado físico del conductor, por imprudencia temeraria, embriaguez o drogadicción, o independientemente de ello, el trabajador no informe de la retirada del carnet sea por cualquier motivo, antes de empezar de nuevo el servicio, la empresa no se hará cargo de su salario y el trabajador deberá atenerse a lo que disponga la normativa laboral vigente.

Artículo 71. *Uniformidad.*

Los trabajadores deberán ir correctamente uniformados con las prendas adecuadas para el correcto desarrollo de su servicio.

Las prendas de trabajo serán de uso obligatorio dentro de la jornada laboral y serán facilitadas por la empresa.

El trabajador deberá uniformarse en el centro de trabajo, debiendo cambiarse de ropa cuando comparezca y finalice su jornada laboral.

Todas las prendas anteriormente referidas serán repuestas cuando éstas resulten ostensiblemente deterioradas. Para ello, los trabajadores deberán hacer entrega de las prendas deterioradas.

Entrega de uniformidad:

Período de verano

1 pantalón
1 polo de manga corta (dos el primer año)
1 par de zapatos

La entrega de la uniformidad precitada será entregada en las dependencias del centro de trabajo durante el mes de mayo de cada año natural.

Período de invierno

1 pantalón
1 polo manga larga (dos el primer año)
1 chaqueta con cremallera
1 forro polar
1 par de botas
1 gorro

La entrega de la uniformidad precitada será entregada en las dependencias del centro de trabajo durante el mes de octubre de cada año natural.

La chaqueta y el forro polar se entregarán cada dos años.

Será obligatoria para todo el personal la utilización en el trabajo de la última ropa entregada cada temporada.

Todo el personal que cause baja en la empresa estará obligado a devolver todo el vestuario entregado.

Los trabajadores, con independencia de su situación contractual, vendrán obligados a su mantenimiento, lavado, desinfección y el decoro de todas aquellas prendas que la empresa les provea para que las utilicen en el servicio y tareas profesionales que le sean encomendadas dentro de su jornada laboral.

Capítulo XI

Derecho a la formación y promoción. Iniciativas

Artículo 72. *Derecho a la formación.*

Ambas partes son conscientes de la necesidad de facilitar al máximo la formación integral de todos los trabajadores y fomentar muy especialmente la acción formativa de carácter profesional de los mismos.

El personal tiene el derecho y la obligación de adquirir la formación necesaria, que garantice el buen desarrollo de las tareas y funciones que correspondan a su trabajo y permitan su promoción profesional.

Para ello la empresa junto con la representación social se comprometen a realizar el estudio y desarrollo de los planes encaminados al perfeccionamiento profesional del personal.

El trabajador estará obligado a asistir a aquellas acciones formativas promovidas o impartidas por la empresa a fin de obtener una determinada especialización o una más amplia formación profesional, así como a todas aquellas relacionadas con la prevención de riesgos laborales en su puesto de trabajo.

Las citadas acciones formativas podrán realizarse tanto dentro como fuera de la jornada laboral, procurando, siempre que sea posible, realizarlas dentro de la jornada laboral.

Si la formación obligatoria se realizara fuera de la jornada laboral, se compensará por tiempo de descanso equivalente.

Cursos de formación

Los cursos de formación se articularán a través de dos modalidades de cursos:

1.- Promoción

Tendrán carácter voluntario y habrán de ser superados para poder ser ponderados a efectos de promoción profesional y provisión de puestos.

2.- Adaptación profesional

Son cursos de adaptación profesional aquellos cuya finalidad básica es el desarrollo profesional del personal, por innovaciones tecnológicas, modificaciones de procesos, normas o procedimientos, alteración del contenido de los puestos de trabajo u otras circunstancias que exijan reciclaje o adaptación a los puestos de trabajo. Se podrán tener en cuenta a efectos de provisión de puestos de las mismas características.

La asistencia a los cursos de adaptación profesional tendrá carácter obligatorio.

Acceso a los recursos de formación

El acceso a los cursos de promoción profesional se realizará, previa comunicación a la Representación Social, mediante anuncio de los mismos en los tabloneros de anuncios de las diferentes unidades o departamentos, en el que se establecerán los requisitos exigidos para participar y los méritos susceptibles de valoración para la selección del personal que habrá de realizar el curso, que podrán referirse a antigüedad, experiencia, formación, aptitudes, y aquellos otros requisitos que pueda determinar la empresa, así como las obligaciones derivadas de la participación en los mismos.

Comisión mixta de formación

La Comisión mixta Paritaria creará una comisión mixta de formación y, en su caso, las funciones y atribuciones de la misma tendrá una participación efectiva en los planes de formación, específicamente en:

- a) detección de necesidades.
- b) diseño y planificación de las acciones de formación.
- c) seguimiento.
- d) evaluación.

Artículo 73. *Derecho a la promoción.*

La promoción de un trabajador puede tener lugar de las siguientes maneras:

1. Promoción por méritos:

La promoción por méritos se dará cuando un trabajador, desarrollando el mismo trabajo y en atención a su desempeño profesional, sea promovido por la empresa a un escalón superior a título personal y sin que ello implique el cambio de puesto de trabajo. Esta promoción puede suponer el cambio de grupo profesional.

2. Promoción por concurso:

La promoción por concurso será aquella que se realice para cubrir posibles vacantes en la empresa y se ceñirá a los siguientes criterios:

a) una vacante se produce en la plantilla por promoción o baja del trabajador que ocupaba el puesto que da lugar a dicha vacante, siempre que la empresa no considere conveniente la amortización de la misma.

b) la cobertura de vacantes será por concurso interno, salvo en aquellos casos en que por la especial naturaleza de la vacante, la empresa decida designar a un trabajador determinado, o contratar a un nuevo trabajador.

Los aspectos básicos a considerar en el concurso interno deberán ser los siguientes:

1. Requisitos del puesto de trabajo:

Características del puesto.
Formación necesaria y titulación (conductores).
Desempeño profesional.
Antigüedad.

2. Requisitos del aspirante:

Expediente: especialidad, formación, informe profesional, etc.
Prueba teórica: (dependiendo del puesto).
Prueba práctica: (dependiendo del puesto).

3. Tribunal calificador:

Un representante responsable del Departamento en que se produzca la vacante.
Un representante designado por la empresa.
Un representante de la Representación Social.

4. Puntuaciones:

Expediente
Prueba teórica/práctica
Informe tribunal

5. Calificación:

Reunido el tribunal calificador, confeccionará la propuesta a la dirección de la empresa para cubrir la vacante.

d) en el caso de que el tribunal calificador no pueda proponer la cobertura interna de la vacante, la empresa podrá iniciar el proceso de cobertura externa de la misma.

Las vacantes existentes de la empresa serán anunciadas en el tablón con una antelación de una semana a la fecha del concurso.

Capítulo XII Derechos de representación

Artículo 74. *Derecho a la representación de los trabajadores.*

Se estará a lo previsto en el Estatuto de los trabajadores y demás normativa vigente en materia de representación. La representación legal de los trabajadores atenderá a los siguientes criterios generales en su actuación:

- a) tener acceso a la información y documentación que la empresa ponga a su disposición, estando obligados a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.
- b) asistir a las reuniones que se promulguen y que correspondan.
- c) ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a las trabajadoras y trabajadores en general.
- d) prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas objetivas.
- e) no ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en el caso en que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Asimismo, no podrá ser discriminado en su retribución económica o promoción profesional, en razón precisamente del desempeño de su representación.
- f) la dirección pondrá a disposición los tablones de anuncios necesarios. El número de estos tablones se establecerá en función de las necesidades de los distintos servicios y su utilización será individual para cada sección, ubicándose en lugares que permitan el cumplimiento de la función informativa de los mismos y de fácil acceso para los trabajadores. La empresa velará por su cuidado y mantenimiento.

Artículo 75. *Delegado sindical.*

Las secciones sindicales, podrán nombrar a un delegado sindical de acuerdo con lo establecido en el Artículo 10 de la Ley orgánica de libertad sindical, independientemente del número de trabajadores de la empresa.

Los delegados sindicales, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los delegados de personal y miembros del Comité de Empresa, con la única excepción de las horas sindicales, que no serán abonadas por la empresa.

Artículo 76. *Sigilo profesional.*

Los representantes de los trabajadores y delegados de las secciones sindicales se comprometen a guardar, en cada caso, la reserva y sigilo profesional exigido por las leyes, y concretamente por el artículo 65.2 del Estatuto de los trabajadores, respecto a la información y documentación que les sea facilitada por la empresa.

Artículo 77. *Utilización del crédito horario.*

La ausencia del puesto de trabajo, como consecuencia del uso del crédito de horas por parte de los miembros del comité de empresa, será comunicada a la dirección de la empresa, mediante escrito, con una antelación de setenta y dos horas (salvo excepciones acordadas con la empresa), para que sea viable el cambio de turno que cubra esa ausencia. Asimismo, y a

posteriori, se deberá acreditar la ausencia solicitada a cuenta del crédito horario, también, con documento justificativo. Siendo entregado éste al día siguiente de la ausencia.

El cómputo del crédito horario se efectuará de forma trimestral (45 horas), pudiendo ser acumulable de manera individual e intransferible por cada miembro del Comité de Empresa, y por lo tanto, no pudiendo ser cedidas las horas a ningún otro compañero, perdiéndose las no consumidas a final de cada trimestre.

Dicha acumulación se podrá disfrutar siempre y cuando, no coincidan en más de una jornada laboral, dos miembros del Comité de Empresa. Si ello fuera así, la dirección de la empresa podrá denegar el disfrute al miembro/s del Comité de Empresa que lo haya solicitado en último lugar.

Capítulo XIII **Derechos: sucesión de empresas y subrogación.**

Artículo 78. *Sucesión de empresa.*

Se estará con lo previsto en el Estatuto de los trabajadores y el convenio colectivo general del sector y demás normativa vigente en materia de sucesión de empresa.

En el supuesto caso de sucesión, las empresas o entidades que se encuentren afectadas deberán respetar, en todos sus aspectos, lo legislado en la presente materia y serán atendidos los siguientes criterios generales en su actuación:

1. El cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de seguridad social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente.

2. A los efectos de lo previsto en el presente artículo, se considerará que existe sucesión de empresa cuando la transmisión afecte a una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesoría.

3. Sin perjuicio de lo establecido en la legislación de seguridad social, el cedente y el cesionario, en las transmisiones que tengan lugar por actos «intervivos», responderán solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

El cedente y el cesionario también responderán solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delito.

4. Salvo pacto en contrario, establecido una vez consumada la sucesión mediante acuerdo de empresa entre el cesionario y los representantes de los trabajadores, las relaciones laborales de los trabajadores afectados por la sucesión seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuere de aplicación en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida.

Esta aplicación se mantendrá hasta la fecha de expiración del convenio colectivo de origen o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte aplicable a la entidad económica transmitida.

5. Cuando la empresa, el centro de trabajo o la unidad productiva objeto de la transmisión conserve su autonomía, el cambio de titularidad del empresario no extinguirá por sí mismo el mandato de los representantes legales de los trabajadores, que seguirán ejerciendo sus funciones en los mismos términos y bajo las mismas condiciones que regían con anterioridad.

6. El cedente y el cesionario deberán informar a los representantes legales de sus trabajadores respectivos afectados por el cambio de titularidad de los siguientes extremos:

- a) fecha prevista de la transmisión;
- b) motivos de la transmisión;
- c) consecuencias jurídicas, económicas y sociales, para los trabajadores, y
- d) medidas previstas respecto de los trabajadores.

7. De no haber representantes legales de los trabajadores, el cedente y el cesionario deberán facilitar la información mencionada en el apartado anterior a los trabajadores que pudieren resultar afectados por la transmisión.

8. El cedente vendrá obligado a facilitar la información mencionada en los apartados anteriores con la suficiente antelación, antes de la realización de la transmisión. El cesionario estará obligado a comunicar estas informaciones con la suficiente antelación y, en todo caso, antes de que sus trabajadores se vean afectados en sus condiciones de empleo y de trabajo por la transmisión.

En los supuestos de fusión y escisión de sociedades, el cedente y el cesionario habrán de proporcionar la indicada información, en todo caso, al tiempo de publicarse la convocatoria de las juntas generales que han de adoptar los respectivos acuerdos.

9. El cedente o el cesionario que previere adoptar, con motivo de la transmisión, medidas laborales en relación con sus trabajadores vendrán obligados a iniciar un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores sobre las medidas previstas y sus consecuencias para los trabajadores. Dicho período de consultas habrá de celebrarse con la suficiente antelación, antes de que las medidas se lleven a efecto.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Cuando las medidas previstas consistieren en traslados colectivos o en modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, el procedimiento del período de consultas al que se refiere el párrafo anterior se ajustará a lo establecido en los artículos 40.2 y 41.4 del Estatuto de los trabajadores.

10. Las obligaciones de información y consulta establecidas en el presente artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a la transmisión haya sido adoptada por los empresarios, cedente y cesionario, o por las empresas que ejerzan el control sobre ellos. Cualquier justificación de aquella basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no les ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto.

Artículo 79. *Subrogación del personal.*

Se estará con lo previsto en el convenio colectivo general del sector en materia de subrogación de personal.

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del presente Convenio, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo y en los siguientes.

En lo sucesivo, el término «contrata» engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad u organismo público.

a) en todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre

entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida. Se producirá la mencionada subrogación de personal siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

1. Trabajadores en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.

2. Trabajadores, con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso maternal o situaciones análogas.

3. Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguna de los trabajadores mencionados en el apartado 2, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

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

5. Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen, habiendo cumplido sesenta y cuatro años dentro de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva de la contrata y tengan una antigüedad mínima en la misma de los cuatro meses anteriores a la jubilación, siempre que ésta esté pactada en convenio colectivo estatutario de ámbito inferior, en virtud del Real decreto 1194/1985, de 17 de julio.

b) Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehaciente y documentalmente por la empresa o entidad pública saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en el artículo 53 del convenio general del sector y en el plazo de diez días hábiles contados desde el momento en que, bien la empresa entrante o la saliente, comunique fehacientemente a la otra empresa el cambio en la adjudicación del servicio.

c) Los trabajadores que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

d) La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: empresa o entidad pública o privada cesante, nueva adjudicataria y trabajador.

Obligatoriedad.

La subrogación de personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de sustitución de contratas, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquéllas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aún cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso, de lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los trabajadores, como de la existencia por parte del empresario saliente de otras contratas ajenas a la que es objeto de sucesión.

Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante.

La empresa saliente deberá facilitar a la entrante los siguientes documentos:

Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago en la seguridad social. Fotocopia de los cuatro últimos recibos de salarios de las trabajadoras y trabajadores afectados, fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la seguridad social de los cuatro últimos meses.

Relación de personal, especificando: nombre y apellidos, número de afiliación a la seguridad social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha del disfrute de sus vacaciones. Si el trabajador es representante legal de los trabajadores, se especificará el período de mandato del mismo.

Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.

Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en los que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna. Estos documentos deberán estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

Disposición Adicional 1ª – Acuerdos económicos

Se adjuntan al presente texto del convenio colectivo las tablas salariales correspondientes a los años 2018 (definitivas), 2019 (definitivas), 2020 (provisionales y definitivas) y 2021 (definitivas). Las cuáles han sido confeccionadas según lo acordado a continuación:

1.- Incrementos económicos:

2018: 0,20% sobre la tabla salarial definitiva del año 2017

2019: 0,20% sobre la tabla salarial definitiva del año 2018

2020: 1,60% sobre la tabla salarial definitiva del año 2019

2021: 2% sobre la tabla salarial definitiva del año 2020

El cálculo del incremento económico se realizará respecto al importe del salario bruto anual de cada función profesional que consta en la tabla salarial del año anterior y se repartirá según corresponda, revisando la tabla salarial o incrementando el premio de asistencia regulado en el artículo 53.

2.- Recuperación de pagas extras: En el mes siguiente a la firma del convenio colectivo se abonarán los 27.000 EUR incluidos costes de seguridad social (a través de la paga no consolidable que figura en la tabla 1), correspondientes al 50% del diferencial de las pagas extras que se percibían en el año 2011 y que corresponden al ejercicio 2018.

3.- A partir del 01 de enero de 2020, junto con el inicio efectivo de la nueva contrata, se abonará el 100% del diferencial de las pagas extras que se percibían en el año 2011 (Restantes 27.000 EUR incluidos costes de seguridad social mediante la fórmula de pago que se describe más adelante).

Las tablas salariales adjuntas correspondientes a los años 2018 (definitivas) y 2019 (definitivas) se aplicarán al mes siguiente de la firma del presente convenio colectivo, abonando los atrasos generados.

A su vez, al mes siguiente de la firma del presente convenio colectivo se abonará como paga no consolidable, los siguientes importes por función profesional:

TABLA 1

Detalle 1ª paga no consolidable (por categorías) – Abono en junio 2019

CONDUCTOR NOCHE CAPATAZ	458,80
CONDUCTOR RECOGIDA NOCHE	458,80
CONDUCTOR-PEON CORRETURNOS	391,00
PEON ESPECIAL CELADOR	391,00
PEON RECOGIDA NOCHE	391,00
ENCARGADO	458,80
MECÁNICO	458,80
CAP DE COLLA (CAPATAZ)	458,80
CONDUCTOR DIA	458,80
MAQUINISTA DIA	458,80
PEON ESPECIAL DIA	391,00
OFICIAL 3ª	391,00
PEON LIMPIEZA DIA	391,00
PEON LIMPIEZA DIA (turno B)	150,00

En el caso de que la actual contrata continúe vigente durante el año 2020, se aplicará a partir del 01 de enero de 2020 las tablas salariales establecidas como provisionales para el año 2020, sin devengar durante el período de aplicación de las mismas atrasos con respecto a las establecidas como tablas definitivas para el año 2020.

En el momento que dé comienzo la nueva concesión administrativa del servicio de recogida de residuos sólidos urbanos, limpieza pública viaria y de alcantarillado del municipio de Mollet del Vallès, la empresa adjudicataria del servicio aplicará sin efectos retroactivos desde el momento del inicio de la nueva contrata las tablas salariales definitivas del año 2020.

A su vez, si el inicio efectivo de la nueva contrata tiene lugar durante el año 2020, tal y como se ha dicho anteriormente, en el momento que se produzca dicho inicio se aplicará la tabla salarial definitiva para el año 2020 sin aplicar efectos retroactivos, pero los trabajadores tendrán derecho a percibir por mes completo efectivamente trabajado del año 2020 el importe que se especifica a continuación (Tabla 2). En caso de estar a jornada parcial o durante un mes no completo del año 2020 se percibirá el importe de manera proporcional.

TABLA 2

Abono 2ª paga no consolidable 2020 (por categorías y mes de inicio de cobro).

Categoría	Inicio nuevo contrato											
	gen-20	feb-20	març-20	abr-20	maig-20	juny-20	jul-20	ag-20	set-20	oct-20	nov-20	des-20
ENCARGADO	991,79	1.001,79	1.469,29	1.479,29	1.489,29	1.664,66	1.674,66	1.684,66	1.898,20	1.908,20	1.918,20	2.093,57
MECÁNICO	991,79	1.001,79	1.469,29	1.479,29	1.489,29	1.664,66	1.674,66	1.684,66	1.898,20	1.908,20	1.918,20	2.093,57
CAP DE COLLA (CAPATAZ)	991,79	1.001,79	1.469,29	1.479,29	1.489,29	1.664,66	1.674,66	1.684,66	1.898,20	1.908,20	1.918,20	2.093,57
CONDUCTOR DIA	991,79	1.001,79	1.469,29	1.479,29	1.489,29	1.664,66	1.674,66	1.684,66	1.898,20	1.908,20	1.918,20	2.093,57
MAQUINISTA DIA	889,89	899,89	1.334,12	1.344,12	1.354,12	1.495,18	1.505,18	1.515,18	1.728,72	1.738,72	1.748,72	1.889,78
PEON ESPECIAL DIA	829,51	839,51	1.211,87	1.221,87	1.231,87	1.373,67	1.383,67	1.393,67	1.607,21	1.617,21	1.627,21	1.769,01
OFICIAL 3ª	829,51	839,51	1.211,87	1.221,87	1.231,87	1.373,67	1.383,67	1.393,67	1.607,21	1.617,21	1.627,21	1.769,01
PEON LIMPIEZA DIA	824,83	834,83	1.205,63	1.215,63	1.225,63	1.365,87	1.375,87	1.385,87	1.599,41	1.609,41	1.619,41	1.759,65
CONDUCTOR NOCHE CAPATAZ	889,76	899,76	1.333,25	1.343,25	1.353,25	1.494,61	1.504,61	1.514,61	1.728,15	1.738,15	1.748,15	1.889,51
CONDUCTOR RECOGIDA NOCHE	889,76	899,76	1.333,25	1.343,25	1.353,25	1.494,61	1.504,61	1.514,61	1.728,15	1.738,15	1.748,15	1.889,51
CONDUCTOR-PEON CORRETURNOS	838,71	848,71	1.224,13	1.234,13	1.244,13	1.389,00	1.399,00	1.409,00	1.622,54	1.632,54	1.642,54	1.787,41
PEON ESPECIAL CELADOR	834,31	844,31	1.218,27	1.228,27	1.238,27	1.381,67	1.391,67	1.401,67	1.615,21	1.625,21	1.635,21	1.778,61
PEON RECOGIDA NOCHE	834,31	844,31	1.218,27	1.228,27	1.238,27	1.381,67	1.391,67	1.401,67	1.615,21	1.625,21	1.635,21	1.778,61
PEON LIMPIEZA DIA (turno B)	211,65	221,65	335,02	345,02	355,02	400,27	410,27	420,27	468,04	478,04	488,04	533,29

Cláusula compensatoria: En todo caso, si el inicio efectivo de la nueva contrata es posterior al 01 de enero de 2020, los trabajadores irán devengando como compensación por el atraso en el cobro de las cuantías acordadas, 10 EUR/brutos por mes completo que será sumado y abonado junto con la paga no consolidable mencionada anteriormente al mes siguiente del inicio de la nueva contrata. Importe ya sumado en la tabla 1 precedente.

Disposición adicional 2ª

Las tablas salariales contenidas en este Convenio colectivo como anexo 1 tienen fuerza de obligar y forman parte inseparable del mismo. Constituyen su retribución global y unitaria de todos y cada uno de sus conceptos y sustituyen cualquier situación económica anterior, que no podrá ser particularmente invocada en el futuro.

Disposición adicional 3ª

El presente Convenio colectivo anula y convenios colectivos anteriores a fecha 01 de enero de 2018.

TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS PERSONAL RECOGIDA BASURA NOCHE DE MOLLET DEL VALLÉS (efecto 01/01/18 al 31/12/18)

CONCEPTO	CONDUCTOR NOCHE CAPATAZ	CONDUCTOR RECOGIDA NOCHE	CONDUCTOR-PEON CORRETURNOS	PEON ESPECIAL CELADOR	PEON RECOGIDA NOCHE
SALARIO BASE	748,95	748,95	738,34	735,23	724,55
PLUS TOXICO-PENOSO	187,24	187,24	184,59	183,81	181,13
PLUS NOCTURNO	187,24	187,24	184,59	183,81	181,13
PLUS CONVENIO	761,82	761,82	686,88	608,60	608,60
PLUS CAPATAZ	85,65	0,00	0,00	0,00	0,00
PLUS MOD. FESTIVOS	209,88	209,88	209,05	202,10	198,23
PLUS PRODUCTIVIDAD	135,57	135,57	135,57	135,57	135,57
PLUS INCENTIVO	202,65	202,65	202,65	202,65	202,65
TOTAL SALARIO MENSUAL	2.518,99	2.433,34	2.341,67	2.251,77	2.231,87
PAGA DE NAVIDAD	1.505,28	1.505,28	1.405,44	1.310,48	1.310,48
PAGA DE VERANO	1.505,28	1.505,28	1.405,44	1.310,48	1.310,48
PAGA DE MARZO	1.218,98	1.218,98	1.179,46	1.084,49	1.084,49
PAGA DE SEPTIEMBRE	1.423,79	1.423,79	1.423,79	1.423,79	1.423,79
TOTAL SALARIO ANUAL	35.881,23	34.853,47	33.514,16	32.150,51	31.911,63
PRIMA ASISTENCIA (junio 2019)	287,05	278,83	268,11	257,20	255,29
HORA EXTRA NORMAL	17,11	17,11	16,34	16,34	15,56
HORA EXTRA FESTIVA	18,66	18,66	17,81	17,89	17,11
Art 61 FONDO SOCIAL	Año 2018	11.545,69			

TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS PERSONAL LIMPIEZA VIARIA DE MOLLET DEL VALLES (efecto 01/01/18 al 31/12/18)

CONCEPTO	ENCARGADO	MECÁNICO	CAP DE COLLA (CAPATAZ)	CONDUCTOR DIA	MAQUINISTA DIA	PEON ESPECIAL DIA	OFICIAL 3ª	PEON LIMPIEZA DIA
SALARIO BASE	756,24	755,32	754,75	754,75	741,66	735,23	735,23	728,83
PLUS TOXICO-PENOSO	189,07	188,66	188,62	188,62	185,41	183,81	183,81	182,20
PLUS NOCTURNO	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
PLUS CONVENIO	987,24	970,19	879,42	703,55	598,63	546,16	546,16	493,66
PLUS PRODUCTIVIDAD	135,57	135,57	135,57	135,57	135,57	135,57	135,57	135,57
PLUS INCENTIVO	202,65	202,65	202,65	202,65	202,65	202,65	202,65	202,65
TOTAL SALARIO MENSUAL	2.270,76	2.252,39	2.161,01	1.985,14	1.863,92	1.803,42	1.803,42	1.742,91
PAGA DE NAVIDAD	1.472,00	1.472,00	1.472,00	1.472,00	1.311,44	1.207,22	1.207,22	1.105,90
PAGA DE VERANO	1.472,00	1.472,00	1.472,00	1.472,00	1.311,44	1.207,22	1.207,22	1.105,90
PAGA DE MARZO	1.185,69	1.185,69	1.185,69	1.185,69	1.024,11	981,24	981,24	879,91
PAGA DE SEPTIEMBRE	1.423,79	1.423,79	1.423,79	1.423,79	1.423,79	1.423,79	1.423,79	1.423,79
TOTAL SALARIO ANUAL	32.802,64	32.582,18	31.485,59	29.375,14	27.437,85	26.460,52	26.460,52	25.430,38
PRIMA ASISTENCIA (junio 2019)	262,42	260,66	251,88	235,00	219,50	211,68	211,68	203,44
HORA EXTRA NORMAL	16,94	16,66	16,45	16,48	15,51	15,00	15,00	14,51
HORA EXTRA FESTIVA	18,46	21,86	18,22	17,97	16,91	16,35	16,35	15,82
PLUS FESTIVO (Art.49)	141,91	141,91	141,91	141,91	135,08	131,68	131,68	128,32
Art.48 PLUS ESPECIALIZACIÓN	2,33	/dia						
Art 61 FONDO SOCIAL	Año 2018	11.545,69						

TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS PERSONAL TURNO B (sábados, domingos y festivos)
DE MOLLET DEL VALLES (Efecto 01/01/18 al 31/12/18)

CONCEPTO	MAQUINISTA DIA	PEON ESPECIAL DIA	OFICIAL 3ª	PEON LIMPIEZA DIA
SALARIO BASE	30,21	29,95	29,96	29,69
PLUS TOXICO- PENOSO	7,55	7,49	7,49	7,42
PLUS NOCTURNO	0,00	0,00	0,00	0,00
PLUS CONVENIO	24,39	22,25	22,25	20,11
PLUS PRODUCTIVIDAD	5,53	5,53	5,53	5,53
COMPENSACIÓN LIBRANZA	3,51	3,38	3,38	3,25
PLUS INCENTIVO	9,01	9,01	9,01	9,01
TOTAL SALARIO JORNADA	80,19	77,61	77,61	75,01
PAGA DE NAVIDAD	524,15	484,50	484,50	445,10
PAGA DE VERANO	524,15	484,50	484,50	445,10
PAGA DE MARZO	457,47	417,82	417,82	378,42
PAGA DE SEPTIEMBRE	594,16	594,16	594,16	594,16
TOTAL SALARIO ANUAL	11.562,93	11.138,54	11.138,87	10.714,39
PRIMA ASISTENCIA (junio 2019)	92,50	89,11	89,11	85,72
Art 61 FONDO SOCIAL	Año 2018	11.545,69		

TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS PERSONAL RECOGIDA BASURA NOCHE DE MOLLET
DEL VALLES (efecto 01/01/19 al 31/12/19)

CONCEPTO	CONDUCTOR NOCHE CAPATAZ	CONDUCTOR RECOGIDA NOCHE	CONDUCTOR- PEON CORRETORNOS	PEON ESPECIAL CELADOR	PEON RECOGIDA NOCHE
SALARIO BASE	750,45	750,45	739,82	736,70	726,00
PLUS TOXICO- PENOSO	187,61	187,61	184,96	184,18	181,50
PLUS NOCTURNO	187,61	187,61	184,96	184,18	181,50
PLUS CONVENIO	763,34	763,34	688,25	609,82	609,82
PLUS CAPATAZ	85,82	0,00	0,00	0,00	0,00
PLUS MOD. FESTIVOS	210,30	210,30	209,47	202,51	198,63
PLUS PRODUCTIVIDAD	135,84	135,84	135,84	135,84	135,84
PLUS INCENTIVO	203,05	203,05	203,05	203,05	203,05
TOTAL SALARIO MENSUAL	2.524,03	2.438,21	2.346,35	2.256,28	2.236,33
PAGA DE NAVIDAD	1.508,30	1.508,30	1.408,25	1.313,10	1.313,10
PAGA DE VERANO	1.508,30	1.508,30	1.408,25	1.313,10	1.313,10
PAGA DE MARZO	1.221,41	1.221,41	1.181,82	1.086,66	1.086,66
PAGA DE SEPTIEMBRE	1.426,63	1.426,63	1.426,63	1.426,63	1.426,63

TOTAL SALARIO ANUAL	35.953,00	34.923,17	33.581,18	32.214,81	31.975,45
PRIMA ASISTENCIA (feb 2020)	430,86	418,52	402,44	386,06	383,19
HORA EXTRA NORMAL	17,14	17,14	16,37	16,37	15,59
HORA EXTRA FESTIVA	18,70	18,70	17,85	17,92	17,14
Art 61 FONDO SOCIAL	Año 2019	11.545,69			

(Continua en la pàgina siguiente)

TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS PERSONAL LIMPIEZA VIARIA DE MOLLET DEL VALLES (efecto 01/01/19 al 31/12/19)

CONCEPTO	ENCARGADO	MECÁNICO	CAP DE COLLA (CAPATAZ)	CONDUCTOR DIA	MAQUINISTA DIA	PEON ESPECIAL DIA	OFICIAL 3ª	PEON LIMPIEZA DIA
SALARIO BASE	757,75	756,83	756,26	756,26	743,15	736,70	736,70	730,28
PLUS TOXICO-PENOSO	189,45	189,04	189,00	189,00	185,78	184,18	184,18	182,56
PLUS NOCTURNO	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
PLUS CONVENIO	989,21	972,13	881,18	704,95	599,82	547,25	547,25	494,65
PLUS PRODUCTIVIDAD	135,84	135,84	135,84	135,84	135,84	135,84	135,84	135,84
PLUS INCENTIVO	203,05	203,05	203,05	203,05	203,05	203,05	203,05	203,05
TOTAL SALARIO MENSUAL	2.275,31	2.256,90	2.165,33	1.989,11	1.867,65	1.807,03	1.807,03	1.746,39
PAGA DE NAVIDAD	1.474,94	1.474,94	1.474,94	1.474,94	1.314,06	1.209,64	1.209,64	1.108,11
PAGA DE VERANO	1.474,94	1.474,94	1.474,94	1.474,94	1.314,06	1.209,64	1.209,64	1.108,11
PAGA DE MARZO	1.188,06	1.188,06	1.188,06	1.188,06	1.026,16	983,20	983,20	881,67
PAGA DE SEPTIEMBRE	1.426,63	1.426,63	1.426,63	1.426,63	1.426,63	1.426,63	1.426,63	1.426,63
TOTAL SALARIO ANUAL	32.868,25	32.647,34	31.548,56	29.433,89	27.492,72	26.513,44	26.513,44	25.481,24
PRIMA ASISTENCIA (feb 2020)	393,89	391,25	378,08	352,74	329,47	317,74	317,74	305,37
HORA EXTRA NORMAL	16,97	16,69	16,48	16,51	15,54	15,03	15,03	14,54
HORA EXTRA FESTIVA	18,50	21,91	18,26	18,00	16,94	16,39	16,39	15,85
PLUS FESTIVO (Art.49)	142,19	142,19	142,19	142,19	135,35	131,94	131,94	128,58
Art.48 PLUS ESPECIALIZACIÓN	2,33	/dia						
Art 61 FONDO SOCIAL	Año 2019	11.545,69						

TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS PERSONAL TURNO B (sábados, domingos y festivos)
DE MOLLET DEL VALLES (Efecto 01/01/19 al 31/12/19)

CONCEPTO	MAQUINISTA DIA	PEON ESPECIAL DIA	OFICIAL 3ª	PEON LIMPIEZA DIA
SALARIO BASE	30,27	30,01	30,02	29,75
PLUS TOXICO-PENOSO	7,57	7,50	7,51	7,44
PLUS NOCTURNO	0,00	0,00	0,00	0,00
PLUS CONVENIO	24,44	22,30	22,29	20,16
PLUS PRODUCTIVIDAD	5,54	5,54	5,54	5,54
COMPENSACIÓN LIBRANZA	3,52	3,39	3,39	3,26
PLUS INCENTIVO	9,02	9,02	9,02	9,02
TOTAL SALARIO JORNADA	80,36	77,76	77,76	75,16
PAGA DE NAVIDAD	525,20	485,47	485,47	445,99
PAGA DE VERANO	525,20	485,47	485,47	445,99
PAGA DE MARZO	458,39	418,66	418,66	379,17
PAGA DE SEPTIEMBRE	595,35	595,35	595,35	595,35
TOTAL SALARIO ANUAL	11.586,06	11.160,82	11.161,15	10.735,82
PRIMA ASISTENCIA (feb 2020)	138,85	133,75	133,76	128,66
Art 61 FONDO SOCIAL	Año 2019	11.545,69		

TABLAS SALARIALES PROVISIONALES PERSONAL RECOGIDA BASURA NOCHE DE
MOLLET DEL VALLES (Efecto 01/01/2020 hasta fin de concesión)

CONCEPTO	CONDUCTO R NOCHE CAPATAZ	CONDUCTO R RECOGIDA NOCHE	CONDUCTOR- PEON CORRETURNOS	PEON ESPECIAL CELADOR	PEON RECOGIDA NOCHE
SALARIO BASE	762,46	762,46	751,66	748,49	737,61
PLUS TOXICO- PENOSO	190,61	190,61	187,92	187,12	184,40
PLUS NOCTURNO	190,61	190,61	187,92	187,12	184,40
PLUS CONVENIO	775,56	775,56	699,26	619,57	619,57
PLUS CAPATAZ	87,19	0,00	0,00	0,00	0,00
PLUS MOD. FESTIVOS	213,67	213,67	212,82	205,75	201,80
PLUS PRODUCTIVIDAD	138,02	138,02	138,02	138,02	138,02
PLUS INCENTIVO	206,30	206,30	206,30	206,30	206,30
TOTAL SALARIO MENSUAL	2.564,41	2.477,22	2.383,89	2.292,38	2.272,11
PAGA DE NAVIDAD	1.532,43	1.532,43	1.430,79	1.334,11	1.334,11
PAGA DE VERANO	1.532,43	1.532,43	1.430,79	1.334,11	1.334,11
PAGA DE MARZO	1.240,96	1.240,96	1.200,73	1.104,05	1.104,05
PAGA DE SEPTIEMBRE	1.449,46	1.449,46	1.449,46	1.449,46	1.449,46

TOTAL SALARIO ANUAL	36.528,25	35.481,94	34.118,48	32.730,25	32.487,06
PRIMA ASISTENCIA (feb 2021)	503,92	489,48	470,67	451,52	448,17
HORA EXTRA NORMAL	17,42	17,42	16,63	16,63	15,84
HORA EXTRA FESTIVA	18,99	18,99	18,14	18,21	17,42
Art 61 FONDO SOCIAL	Año 2020	11.545,69			

(Continua en la página siguiente)

TABLAS SALARIALES PROVISIONALES PERSONAL LIMPIEZA VIARIA DE MOLLET DEL VALLES (efecto 01/01/2020 hasta fin concesión)

CONCEPTO	ENCARGADO	MECÁNICO	CAP DE COLLA (CAPATAZ)	CONDUCTOR DIA	MAQUINISTA DIA	PEON ESPECIAL DIA	OFICIAL 3ª	PEON LIMPIEZA DIA
SALARIO BASE	769,88	768,94	768,36	768,36	755,04	748,49	748,49	741,97
PLUS TOXICO-PENOSO	192,48	192,06	192,02	192,02	188,76	187,12	187,12	185,48
PLUS NOCTURNO	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
PLUS CONVENIO	1.005,04	987,69	895,27	716,23	609,42	556,01	556,01	502,57
PLUS PRODUCTIVIDAD	138,02	138,02	138,02	138,02	138,02	138,02	138,02	138,02
PLUS INCENTIVO	206,30	206,30	206,30	206,30	206,30	206,30	206,30	206,30
TOTAL SALARIO MENSUAL	2.311,71	2.293,01	2.199,98	2.020,94	1.897,53	1.835,94	1.835,94	1.774,34
PAGA DE NAVIDAD	1.498,54	1.498,54	1.498,54	1.498,54	1.335,08	1.228,99	1.228,99	1.125,84
PAGA DE VERANO	1.498,54	1.498,54	1.498,54	1.498,54	1.335,08	1.228,99	1.228,99	1.125,84
PAGA DE MARZO	1.207,07	1.207,07	1.207,07	1.207,07	1.042,57	998,93	998,93	895,78
PAGA DE SEPTIEMBRE	1.449,46	1.449,46	1.449,46	1.449,46	1.449,46	1.449,46	1.449,46	1.449,46
TOTAL SALARIO ANUAL	33.394,14	33.169,70	32.053,34	29.904,84	27.932,61	26.937,66	26.937,66	25.888,94
PRIMA ASISTENCIA (feb 2021)	460,68	457,59	442,19	412,55	385,34	371,61	371,61	357,15
HORA EXTRA NORMAL	17,25	16,96	16,74	16,78	15,79	15,27	15,27	14,78
HORA EXTRA FESTIVA	18,80	22,26	18,55	18,29	17,21	16,65	16,65	16,11
PLUS FESTIVO (Art.49)	144,46	144,46	144,46	144,46	137,52	134,06	134,06	130,63
Art.48 PLUS ESPECIALIZACIÓN	2,37	/dia						
Art 61 FONDO SOCIAL	Año 2020	11.545,69						

TABLAS SALARIALES PROVISIONALES PERSONAL TURNO B (sábados, domingos y festivos) DE MOLLET DEL VALLES (efecto 01/01/2020 hasta fin de concesión)

CONCEPTO	MAQUINISTA DIA	PEON ESPECIAL DIA	OFICIAL 3ª	PEON LIMPIEZA DIA
SALARIO BASE	30,76	30,49	30,50	30,23
PLUS TOXICO-PENOSO	7,69	7,62	7,63	7,56
PLUS NOCTURNO	0,00	0,00	0,00	0,00
PLUS CONVENIO	24,83	22,65	22,65	20,48
PLUS PRODUCTIVIDAD	5,62	5,62	5,62	5,62
COMPENSACIÓN LIBRANZA	3,57	3,44	3,44	3,31
PLUS INCENTIVO	9,17	9,17	9,17	9,17
TOTAL SALARIO JORNADA	81,64	79,01	79,01	76,37
PAGA DE NAVIDAD	533,61	493,24	493,24	453,12
PAGA DE VERANO	533,61	493,24	493,24	453,12
PAGA DE MARZO	465,72	425,36	425,36	385,24
PAGA DE SEPTIEMBRE	604,88	604,88	604,88	604,88
TOTAL SALARIO ANUAL	11.771,44	11.339,39	11.339,73	10.907,59
PRIMA ASISTENCIA (feb 2021)	162,39	156,43	156,43	150,47
Art 61 FONDO SOCIAL	Año 2020	11.545,69		

TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS PERSONAL RECOGIDA BASURA NOCHE DE MOLLET DEL VALLES (efecto desde inicio nueva concesión hasta 31/12/2020)

CONCEPTO	CONDUCTOR NOCHE CAPATAZ	CONDUCTOR RECOGIDA NOCHE	CONDUCTOR-PEON CORRETURNOS	PEON ESPECIAL CELADOR	PEON RECOGIDA NOCHE
SALARIO BASE	762,46	762,46	751,66	748,49	737,61
PLUS TOXICO-PENOSO	190,61	190,61	187,92	187,12	184,40
PLUS NOCTURNO	190,61	190,61	187,92	187,12	184,40
PLUS CONVENIO	775,56	775,56	699,26	619,57	619,57
PLUS CAPATAZ	87,19	0,00	0,00	0,00	0,00
PLUS MOD. FESTIVOS	213,67	213,67	212,82	205,75	201,80
PLUS PRODUCTIVIDAD	138,02	138,02	138,02	138,02	138,02
PLUS INCENTIVO	206,30	206,30	206,30	206,30	206,30
TOTAL SALARIO MENSUAL	2.564,41	2.477,22	2.383,89	2.292,38	2.272,11
PAGA DE NAVIDAD	1.663,79	1.663,79	1.565,66	1.467,51	1.467,51
PAGA DE VERANO	1.663,79	1.663,79	1.565,66	1.467,51	1.467,51
PAGA DE MARZO	1.664,45	1.664,45	1.566,14	1.468,01	1.468,01
PAGA DE SEPTIEMBRE	1.653,00	1.653,00	1.653,00	1.653,00	1.653,00
TOTAL SALARIO ANUAL	37.418,01	36.371,71	34.957,19	33.564,56	33.321,37
PRIMA ASISTENCIA (feb 2021)	505,70	491,26	472,35	453,19	449,84

HORA EXTRA NORMAL	17,42	17,42	16,63	16,63	15,84
HORA EXTRA FESTIVA	18,99	18,99	18,14	18,21	17,42
Art 61 FONDO SOCIAL	Año 2020	16.545,69			

(Continua pàgina siguiente)

TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS PERSONAL LIMPIEZA VIARIA DE MOLLET DEL VALLES (efecto desde inicio nueva concesión hasta 31/12/2020)

CONCEPTO	ENCARGADO	MECÁNICO	CAP DE COLLA (CAPATAZ)	CONDUCTOR DIA	MAQUINISTA DIA	PEON ESPECIAL DIA	OFICIAL 3ª	PEON LIMPIEZA DIA
SALARIO BASE	769,88	768,94	768,36	768,36	755,04	748,49	748,49	741,97
PLUS TOXICO-PENOSO	192,48	192,06	192,02	192,02	188,76	187,12	187,12	185,48
PLUS NOCTURNO	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
PLUS CONVENIO	1.005,04	987,69	895,27	716,23	609,42	556,01	556,01	502,57
PLUS PRODUCTIVIDAD	138,02	138,02	138,02	138,02	138,02	138,02	138,02	138,02
PLUS INCENTIVO	206,30	206,30	206,30	206,30	206,30	206,30	206,30	206,30
TOTAL SALARIO MENSUAL	2.311,71	2.293,01	2.199,98	2.020,94	1.897,53	1.835,94	1.835,94	1.774,34
PAGA DE NAVIDAD	1.663,91	1.663,91	1.663,91	1.663,91	1.466,14	1.360,80	1.360,80	1.256,08
PAGA DE VERANO	1.663,91	1.663,91	1.663,91	1.663,91	1.466,14	1.360,80	1.360,80	1.256,08
PAGA DE MARZO	1.664,57	1.664,57	1.664,57	1.664,57	1.466,80	1.361,29	1.361,29	1.256,57
PAGA DE SEPTIEMBRE	1.653,00	1.653,00	1.653,00	1.653,00	1.653,00	1.653,00	1.653,00	1.653,00
TOTAL SALARIO ANUAL	34.385,93	34.161,49	33.045,13	30.896,63	28.822,49	27.767,17	27.767,17	26.713,76
PRIMA ASISTENCIA (feb 2021)	462,67	459,57	444,17	414,53	387,12	373,27	373,27	358,80
HORA EXTRA NORMAL	17,25	16,96	16,74	16,78	15,79	15,27	15,27	14,78
HORA EXTRA FESTIVA	18,80	22,26	18,55	18,29	17,21	16,65	16,65	16,11
PLUS FESTIVO (Art.49)	144,46	144,46	144,46	144,46	137,52	134,06	134,06	130,63
Art.48 PLUS ESPECIALIZACIÓN	2,37	/dia						
Art 61 FONDO SOCIAL	Año 2020	16.545,69						

TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS PERSONAL TURNO B (sábados, domingos y festivos)
DE MOLLET DEL VALLES (efecto desde inicio nueva concesión hasta 31/12/2020)

CONCEPTO	MAQUINISTA DIA	PEON ESPECIAL DIA	OFICIAL 3ª	PEON LIMPIEZA DIA
SALARIO BASE	30,76	30,49	30,50	30,23
PLUS TOXICO- PENOSO	7,69	7,62	7,63	7,56
PLUS NOCTURNO	0,00	0,00	0,00	0,00
PLUS CONVENIO	24,83	22,65	22,65	20,48
PLUS PRODUCTIVIDAD	5,62	5,62	5,62	5,62
COMPENSACIÓN LIBRANZA	3,57	3,44	3,44	3,31
PLUS INCENTIVO	9,17	9,17	9,17	9,17
TOTAL SALARIO JORNADA	81,64	79,01	79,01	76,37
PAGA DE NAVIDAD	568,17	527,80	527,80	487,68
PAGA DE VERANO	568,17	527,80	527,80	487,68
PAGA DE MARZO	569,10	459,92	459,92	488,61
PAGA DE SEPTIEMBRE	642,65	642,65	642,65	642,65
TOTAL SALARIO ANUAL	11.981,70	11.480,85	11.481,18	11.117,86
PRIMA ASISTENCIA (feb 2021)	162,81	156,71	156,72	150,89
Art 61 FONDO SOCIAL	<i>Año 2020</i>	16.545,69		

TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS PERSONAL RECOGIDA BASURA NOCHE DE MOLLET
DEL VALLES (efecto 01/01/2021 al 31/12/2021)

CONCEPTO	CONDUCTOR NOCHE CAPATAZ	CONDUCTOR RECOGIDA NOCHE	CONDUCTOR- PEON CORRETURN OS	PEON ESPECIAL CELADOR	PEON RECOGIDA NOCHE
SALARIO BASE	777,71	777,71	766,69	763,46	752,36
PLUS TOXICO-PENOSO	194,42	194,42	191,68	190,87	188,09
PLUS NOCTURNO	194,42	194,42	191,68	190,87	188,09
PLUS CONVENIO	791,07	791,07	713,25	631,97	631,97
PLUS CAPATAZ	88,94	0,00	0,00	0,00	0,00
PLUS MOD. FESTIVOS	217,94	217,94	217,07	209,86	205,84
PLUS PRODUCTIVIDAD	140,78	140,78	140,78	140,78	140,78
PLUS INCENTIVO	210,43	210,43	210,43	210,43	210,43
TOTAL SALARIO MENSUAL	2.615,70	2.526,77	2.431,57	2.338,22	2.317,55
PAGA DE NAVIDAD	1.697,07	1.697,07	1.596,97	1.496,86	1.496,86
PAGA DE VERANO	1.697,07	1.697,07	1.596,97	1.496,86	1.496,86
PAGA DE MARZO	1.697,74	1.697,74	1.597,47	1.497,37	1.497,37
PAGA DE SEPTIEMBRE	1.686,06	1.686,06	1.686,06	1.686,06	1.686,06
TOTAL SALARIO ANUAL	38.166,37	37.099,14	35.656,34	34.235,86	33.987,80
PRIMA ASISTENCIA (feb 2022)	505,70	491,26	472,35	453,19	449,84
HORA EXTRA NORMAL	17,76	17,76	16,96	16,96	16,15
HORA EXTRA FESTIVA	19,37	19,37	18,50	18,57	17,76
Art 61 FONDO SOCIAL	<i>Año 2021</i>	21.545,69			

TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS PERSONAL LIMPIEZA VIARIA DE MOLLET DEL VALLES (efecto 01/01/2021 al 31/12/2021)

CONCEPTO	ENCARGADO	MECANICO	CAP DE COLLA (CAPATAZ)	CONDUCTOR DIA	MAQUINISTA DIA	PEON ESPECIAL DIA	OFICIAL 3ª	PEON LIMPIEZA DIA
SALARIO BASE	785,27	784,31	783,73	783,73	770,14	763,46	763,46	756,81
PLUS TOXICO-PENOSO	196,33	195,91	195,86	195,86	192,53	190,87	190,87	189,19
PLUS NOCTURNO	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
PLUS CONVENIO	1.025,14	1.007,44	913,18	730,56	621,61	567,13	567,13	512,62
PLUS PRODUCTIVIDAD	140,78	140,78	140,78	140,78	140,78	140,78	140,78	140,78
PLUS INCENTIVO	210,43	210,43	210,43	210,43	210,43	210,43	210,43	210,43
TOTAL SALARIO MENSUAL	2.357,94	2.338,87	2.243,98	2.061,35	1.935,48	1.872,66	1.872,66	1.809,82
PAGA DE NAVIDAD	1.697,19	1.697,19	1.697,19	1.697,19	1.495,46	1.388,01	1.388,01	1.281,20
PAGA DE VERANO	1.697,19	1.697,19	1.697,19	1.697,19	1.495,46	1.388,01	1.388,01	1.281,20
PAGA DE MARZO	1.697,86	1.697,86	1.697,86	1.697,86	1.496,14	1.388,52	1.388,52	1.281,71
PAGA DE SEPTIEMBRE	1.686,06	1.686,06	1.686,06	1.686,06	1.686,06	1.686,06	1.686,06	1.686,06
TOTAL SALARIO ANUAL	35.073,65	34.844,72	33.706,04	31.514,56	29.398,94	28.322,51	28.322,51	27.248,04
PRIMA ASISTENCIA (feb 2022)	462,67	459,57	444,17	414,53	387,12	373,27	373,27	358,80
HORA EXTRA NORMAL	17,59	17,30	17,08	17,11	16,11	15,58	15,58	15,07
HORA EXTRA FESTIVA	19,17	22,70	18,92	18,65	17,56	16,98	16,98	16,43
PLUS FESTIVO (Art.49)	147,35	147,35	147,35	147,35	140,27	136,74	136,74	133,25
Art.48 PLUS ESPECIALIZACIÓN	2,42	/dia						
Art 61 FONDO SOCIAL	Año 2021	21.545,69						

TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS PERSONAL TURNO B (sábados, domingos y festivos)
DE MOLLET DEL VALLES (efecto 01/01/2021 al 31/12/2021)

CONCEPTO	MAQUINISTA DIA	PEON ESPECIAL DIA	OFICIAL 3ª	PEON LIMPIEZA DIA
SALARIO BASE	31,37	31,10	31,11	30,83
PLUS TOXICO-PENOSO	7,84	7,78	7,78	7,71
PLUS NOCTURNO	0,00	0,00	0,00	0,00
PLUS CONVENIO	25,33	23,11	23,10	20,89
PLUS PRODUCTIVIDAD	5,74	5,74	5,74	5,74
COMPENSACIÓN LIBRANZA	3,64	3,51	3,51	3,38
PLUS INCENTIVO	9,35	9,35	9,35	9,35
TOTAL SALARIO JORNADA	83,27	80,59	80,59	77,89
PAGA DE NAVIDAD	579,53	538,35	538,35	497,44
PAGA DE VERANO	579,53	538,35	538,35	497,44
PAGA DE MARZO	580,48	469,11	469,11	498,39
PAGA DE SEPTIEMBRE	655,50	655,50	655,50	655,50
TOTAL SALARIO ANUAL	12.221,34	11.710,46	11.710,80	11.340,21
PRIMA ASISTENCIA (feb 2022)	162,81	156,71	156,72	150,89
Art 61 FONDO SOCIAL	Año 2021	21.545,69		

Barcelona, 3 d'octubre de 2019.

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