



RESOLUCIÓ de 12 de juny de 2020, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Corporación CLD SUTR SL (servei de neteja viària i recollida de residus del centre de treball Port Autònom de Barcelona) per l'any 2019 (codi de conveni núm. 08103171012020)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Corporación CLD SUTR, SL, (servei de neteja viària i recollida de residus del centre de treball Port Autònom de Barcelona), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 09/04/2019, 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 Corporación CLD SUTR, SL (servei de neteja viària i recollida de residus del centre de treball Port Autònom de Barcelona) per l'any 2019 (codi de conveni núm. 08103171012020) 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 CORPORACION CLD SUTR, SL (SERVICIO DE LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDA DE RESIDUOS DEL CENTRO DE TRABAJO PORT AUTÓNOM DE BARCELONA) PARA EL AÑO 2019.

Capítulo I

Disposiciones generales. Ámbito, vigencia, renuncia y revisión

Artículo 1. Partes negociadoras y obligatoriedad del Convenio.

El presente Convenio es la expresión del acuerdo libremente adoptado que ha sido negociado por los representantes legales de los trabajadores del Port Autònom de Barcelona y la dirección de la empresa Corporación CLD SUTR, SL.

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

Artículo 2. Vinculación a la totalidad.

Los derechos y obligaciones pactados en el presente Convenio colectivo, constituyen un todo orgánico e indivisible, en aquello que hace referencia a condiciones económicas y la aceptación de alguna o algunas de estas condiciones suponen las de su totalidad. En caso de nulidad parcial por modificación de las condiciones económicas, el resto del Convenio quedará en vigor y las partes se reunirán con el fin de resolver el problema en cuestión.

Artículo 3. Derecho supletorio.

En lo no previsto por el presente Convenio colectivo, se aplicará, con carácter supletorio, el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y el convenio general del sector de ámbito estatal que regula las actividades de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y

eliminación de residuos y limpieza, así como aquellas otras disposiciones de carácter general en el ámbito de la legislación laboral vigente, en especial en lo que a igualdad, prevención de riesgos laborales y conciliación de la vida laboral y familiar se refiere.

Artículo 4. Ámbito funcional, territorial y personal.

El presente Convenio colectivo afecta a todos los trabajadores que presten sus servicios por cuenta de la empresa Corporación CLD SUTR, SL en el servicio de limpieza viaria, recogida de basuras y transporte al vertedero de Barcelona, en el centro de trabajo ubicado en las instalaciones que la Autoridad Portuaria, tiene en el Puerto Comercial de Barcelona.

Artículo 5. Vigencia, duración y denuncia.

El presente Convenio colectivo entrará en vigor en la fecha de su firma por las partes legitimadas, salvo las condiciones económicas y aquéllas otras en las que se pacte expresamente su entrada en vigor con efectos del pasado día 1 de enero de 2019. El período de vigencia del presente Convenio colectivo será de un (1) año, esto es, por el período comprendido entre el 1 de enero de 2019 y el 31 de diciembre de 2019. Prorrogándose de año en año por tácita reconducción de no formularse denuncia expresa mediante notificación escrita con un (1) mes antes de su vencimiento, a partir de cuya fecha, las partes podrán notificar, una a la otra, las correspondientes propuestas de negociación.

Artículo 6. Compensación y absorción.

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

Asimismo, las retribuciones establecidas en este Convenio colectivo compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

Artículo 7. Condición más beneficiosa y garantía "ad personam".

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

Se garantiza el mantenimiento de las condiciones pactadas para todas las situaciones personales, tanto percepciones económicas como derechos adquiridos, considerados en su totalidad y en cómputo anual, que superen las establecidas por este Convenio acordadas con anterioridad a su entrada en vigor, una vez analizado individualmente el derecho de cada trabajador.

Artículo 8. Comisión Mixta de Interpretación.

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

- a) La interpretación auténtica de las normas contenidas en el Convenio colectivo de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 de la ley del Estatuto de los Trabajadores.
- b) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el Convenio colectivo.
- c) El arbitraje de las cuestiones sometidas a su consideración por las partes y la mediación obligatoria en los conflictos colectivos que puedan suscitarse con relación a lo acordado en el Convenio colectivo.

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

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

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

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

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

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

Capítulo II Condiciones de trabajo

Artículo 9. Jornada laboral.

La jornada de trabajo para todo el personal de la plantilla de este centro, será de 37 horas semanales; se entiende incluido, como tiempo de trabajo efectivo, el disfrute de 30 minutos diarios de descanso por bocadillo.

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

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

Artículo 10. Bolsa de horas.

La empresa podrá disponer de una bolsa de 28 horas anuales por cada trabajador. Estas horas no tendrán el carácter de extraordinarias.

Artículo 11. Descanso dominical

Como regla general, el personal adscrito a este Convenio disfrutará de su día de descanso semanal el domingo.

Artículo 12. Horario de trabajo.

Anualmente se deberá elaborar un calendario laboral que regulara el horario de cada servicio y el calendario de vacaciones.

Como norma general se deberá establecer un horario continuado para el personal de los servicios de recogida y limpieza, siendo fijados conforme a sus peculiares circunstancias y necesidades del servicio (se negociará el mismo con el delegado/a).

Si el cliente solicita a la empresa la modificación de los horarios de trabajo durante la vigencia del presente Convenio, la empresa informará al Delegado de Personal de su implantación.

• Personal limpieza viaria:

- Turno mañana: De 6:15 horas a 13:00 horas (de lunes a viernes). Asimismo se trabajará un sábado cada dos semanas, siendo el horario de trabajo del sábado de las 6:00 h a las 12:30 horas.

- Turno tarde: De 13 horas a 19:45 horas (de lunes a viernes). Asimismo, se deberá trabajar un sábado cada dos semanas, siendo el horario de trabajo del sábado de las 6:00 horas a las 12:30 horas.

• Personal RSU:

- Lunes a sábados de 22 h a 4 h 10 minutos, 6 h 10 minutos, pudiendo ser adaptado a las necesidades del servicio (finalizar recorrido).

Artículo 13. Festivos.

El personal ocupado en las actividades afectas por el presente Convenio colectivo, disfrutará como fiestas laborales no recuperables y retribuidas, las fiestas con carácter nacional y local determinadas por la autoridad laboral u organismo competente.

Ambas representaciones establecen que el día 3 de noviembre (festividad de San Martín de Porres) será laborable para todos los trabajadores y, a cambio, los trabajadores podrán disfrutar de un día de libre disposición.

Todo ello sin perjuicio de lo dicho, por tratarse de un servicio público, en el artículo 33.

Artículo 14. Vacaciones.

Todo el personal de plantilla que presta sus servicios en el centro de trabajo de Puerto Comercial de Barcelona, disfrutara anualmente de 31 días naturales de vacaciones, retribuidas a razón del salario real. Se entiende por salario real el salario base, plus convenio, plus actividad, antigüedad y plus transporte.

El disfrute de las vacaciones se efectuara en los meses de julio y agosto, y los turnos de disfrute se efectuaran de forma rotativa anualmente para cada grupo profesional dentro de los meses establecidos.

Las vacaciones se iniciaran el día primero de cada mes y concluirán y el día 31 de cada mes.

Se permitirá que los trabajadores de una mismo grupo profesional puedan cambiarse entre ellos el periodo de disfrute de las mismas, siempre y cuando este cambio no afecte al número de efectivos en los turnos establecidos.

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

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

A petición de los trabajadores, la empresa estudiará la solicitud argumentada del disfrute de un periodo de vacaciones distinto al establecido con carácter general, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

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

Artículo 15. Traslado del personal.

Se entiende por centro de trabajo el lugar donde se presta el servicio, en este caso, es el Puerto Comercial de Barcelona.

Artículo 16. Subrogación del personal.

En el caso de que la actual empresa concesionaria del servicio de limpieza viaria, recogida de basuras y transporte al vertedero de Barcelona cesara de prestar sus servicios totales o parcialmente, la empresa o entidad que se hiciese cargo de alguno o del total de los servicios absorberán a los trabajadores afectados, subrogándose en sus contratos y en los derechos y obligaciones derivadas del mismo y en particular con el Convenio colectivo que tuvieran vigente en el momento de la subrogación.

En lo no previsto en este artículo, las partes se remiten a lo dispuesto en Capítulo XI "Subrogación de personal" del convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE de 30 de julio de 2013).

En aplicación del Convenio colectivo citado la Comisión Paritaria estudiará los casos y circunstancias en que proceda la subrogación parcial y su dinámica de ejecución.

Artículo 17. Dotación de vehículos.

Los vehículos deberán estar en perfectas condiciones técnicas e higiénicas.

A los conductores les corresponde comprobar los diferentes niveles, agua, aceite, etc., emitir el informe por escrito del estado del vehículo comunicándolo a su inmediato superior.

Los vehículos irán provistos de un botiquín, de acuerdo a lo establecido por la DGT.

Se dotará a los vehículos de un teléfono móvil para que se pueda comunicar con su superior, la correcta utilización, cuidado y buen uso del mismo será responsabilidad del conductor del vehículo.

Artículo 18. Obligaciones de los conductores.

Será obligación de los conductores, lo siguiente:

- a) Realizar correctamente los itinerarios fijados.
- b) Comunicar al inmediato superior en un plazo máximo de 24 horas las denuncias de circulación o cualquier otra que la autoridad competente le haya impuesto. También se deberá comunicar los accidentes tanto de las personas como de los vehículos, mobiliario urbano, etc. aunque tengan la apariencia de leves.

El no cumplimiento de estas obligaciones por parte del conductor será considerado como una falta.

Artículo 19. Obligaciones del equipo de recogida.

Encargarse del mantenimiento, limpieza interna y externa del vehículo, y del buen cuidado del mismo durante el servicio.

Artículo 20. Averías o falta de vehículos.

Se deberá comunicar al encargado del centro, y en el caso de que la avería comporte una ampliación de la jornada de trabajo, las horas realizadas en el exceso serán abonadas como horas extraordinarias, siempre y cuando que el origen de la avería no se haya producido por negligencia del trabajador.

Artículo 21. Seguridad e higiene.

Todo personal deberá ir provisto de un material de seguridad e higiene adecuado a su prestación de servicios en la empresa. Asimismo, ha de tener en cuenta en el trabajo, todas las normas en materia de prevención de riesgos.

El personal de prevención de riesgos laborales observara y analizara el estado actual de los vestuarios del centro.

Debe haber vestuarios diferentes para el personal femenino y masculino. Los vestuarios irán provistos de duchas y taquillas que dividen el calzado de la ropa, y de un termo que produzca un caudal de agua caliente suficiente.

Asimismo, el personal está obligado a utilizar el material de protección que la empresa le facilite.

En todo lo no dispuesto en este artículo, se observaran las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo, establecidas en la Ley 31/1995 sobre Prevención de Riesgos Laborales, y otras legislaciones vigentes que sean aplicación.

Artículo 22. Ropa de trabajo.

La empresa entregara a todo el personal la ropa de trabajo siguiente:

- Invierno: 2 pantalones, 2 camisas, 1 jersey, 1 cazadora, un par de botas y un chubasquero.
- Verano: 2 pantalones (largos), 2 camisas/polos y 1 par de zapatos.

Se renovaran las prendas de abrigo, cazadora, chubasquero y botas de agua, siempre que estén inservibles y previa presentación de las mismas.

La ropa de verano se entregara el 20 de mayo y las de invierno el 15 de octubre.

El personal tiene la obligación de utilizar en el trabajo la última ropa entregada para cada temporada.

El personal que cause baja en la empresa está obligado a devolver el vestuario.

Artículo 23. Sanciones.

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

Las sanciones por faltas graves y muy graves serán puestas en comunicación previamente al Delegado de Personal, exponiendo los motivos y clase de sanción.

Así mismo los trabajadores que incurran en alguna de las faltas anteriormente expuestas, tendrán la garantía que establece el ET en su artículo 68 (apartado a).

Capítulo III Condiciones económicas

Artículo 24. Conceptos retributivos.

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

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

Artículo 25. Estructura del salario.

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

- Salario base.
- Complemento personal de antigüedad.
- Complementos de puesto de trabajo: plus nocturno.
- Complementos de cantidad o calidad del trabajo: plus convenio y plus actividad.
- Complementos extra salariales: plus transporte.
- Complementos de vencimiento periódico superior al mes: Gratificaciones extraordinarias de marzo, verano y Navidad.

Artículo 26. Salario base.

El salario base será el determinado en las tablas salariales del presente Convenio.

Artículo 27. Complementos de cantidad o calidad del trabajo.

27.1.Plus Convenio. Es un complemento que tiene por objeto compensar la diligencia y dedicación en la ejecución de los cometidos que son propios de cada puesto de trabajo, en relación todo ello con la naturaleza del servicio público que presta la empresa. El plus Convenio será el determinado en las tablas salariales del presente convenio.

27.2.Plus actividad. Se aplicara de acuerdo con las tablas salariales adjuntas, para grupo. Y se aumentara en el mismo porcentaje que el salario.

Artículo 28. Complemento personal de antigüedad.

El complemento de antigüedad se establece en la cantidad de 44,70 EUR para el año 2019, por cada quinquenio, a partir de la fecha de ingreso en la empresa.

Artículo 29. Complementos de puesto de trabajo.

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

29.1.Plus nocturno. El personal que realice su jornada de trabajo entre las 22 horas y las 06:00 horas, percibirá un plus de nocturnidad consistente en un 25 % del salario base.

Artículo 30. Complementos extrasalariales.

30.1.Plus transporte. El plus transporte se establece para compensar los gastos que se producen a los trabajadores para acudir a sus puestos de trabajo ya sea cualquiera la distancia a recorrer, y su cantidad será la que se especifica en las tablas salariales anexas.

La cuantía de este plus se percibirá proporcional a la jornada laboral reflejada en contrato en cómputo semanal. Y se aumentara en el mismo porcentaje que el salario, y su cantidad será la que se especifica en las tablas salariales anexas

Artículo 31. Complementos de vencimiento periódico superior al mes.

31.1.Gratificaciones extraordinarias. Los trabajadores afectados por el presente Convenio colectivo devengarán anualmente tres (3) gratificaciones extraordinarias que se abonarán el día 15 de marzo, 15 de junio (paga de junio) y el día 15 de diciembre (paga de Navidad), cuyo importe se determina en las tablas salariales para cada grupo y año de vigencia del Convenio colectivo, más antigüedad.

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

- La paga de junio se devengará desde el día 1 de julio del año anterior hasta el 30 de junio siguiente.

- La paga de Navidad se devengará desde el día 1 de enero hasta el día 31 de diciembre del año de que se trate.

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

Artículo 32. Dietas y kilometrajes.

La dieta se entiende como concepto extra salarial, de naturaleza indemnizatoria y de carácter irregular.

Esta deberá ser la compensación de los gastos de manutención o alojamiento del trabajador como consecuencia del desplazamiento o prolongación del horario por orden de la empresa.

Cuando el trabajador no pueda, a causa de un desplazamiento volver a su residencia habitual, se le compensara siempre por un día natural la cuantía de 50 EUR que será la denominada dieta completa.

Se compensara con media dieta, cuando el trabajador por consecuencia del desplazamiento tenga que efectuar la comida o cena fuera de su residencia habitual y pueda volver a su residencia habitual el mismo día, se le compensara la cantidad de 15,50 EUR por día efectivamente trabajado.

En caso de que el trabajador por circunstancias del servicio en el mismo centro de trabajo, realice tan solo una comida, ya sea comida o cena indiferentemente se le compensara con 10 EUR correspondiente al valor del precio medio del menú en la zona.

Se percibirá la cuantía de 0,30 EUR por kilometro, cuando el trabajador deba desplazarse fuera del centro de trabajo y deba utilizar su vehículo propio para dicho desplazamiento.

Artículo 33. Servicios extraordinarios.

Debido al carácter de servicio público que se presta en el Puerto Comercial de Barcelona, cuando por necesidades del servicio se tenga que realizar trabajos al margen de la jornada laboral establecida, se abonaran los importes detallados a continuación:

Siendo la actividad comprendida en el ámbito del presente convenio un servicio público de ineludible necesidad ciudadana, serán de inexcusable realización las horas extraordinarias que

eventualmente puedan efectuarse para la finalización del mismo, entre las que se consideran las motivadas por averías del vehículo, ausencias imprevistas o daños extraordinarios urgentes. Reconociendo los trabajadores el compromiso de realización de las horas extraordinarias motivadas por estas situaciones estructurales derivadas de la naturaleza del trabajo que se trata.

La empresa se compromete a la eliminación progresiva de la realización de las horas extraordinarias, tanto estructurales como coyunturales a fin de favorecer la creación de empleo.

Las horas extraordinarias que se realicen, en todo caso no podrán sobrepasar el máximo establecido legalmente. Las horas extraordinarias que se realicen, figuraran en la nomina mensual del trabajador/a.

El valor de las horas extras en día laborable para el primer año de vigencia del presente Convenio, será el que para cada grupo se inserta en tablas salariales.

Asimismo, para ese mismo año, los valores a abonar por día festivo (jornada completa) será de 133,90 EUR para el año 2019; y por recogida "Port Vell" (festivo) 78,50 EUR para el año 2019.

Artículo 34. Revisión salarial.

34.1 Ejercicio 2019. Para el ejercicio 2019 y con efectos del día 1 de enero de 2019, se establece que un incremento del 1,2%. La retribución bruta para cada grupo es la establecida en la tabla salarial recogida en el anexo II.

Artículo 35. Bolsa de vacaciones.

Se aplicara de acuerdo con las tablas salariales adjuntas, para cada grupo.

Artículo 36. Anticipos.

La empresa concederá anticipos a cada trabajador que le solicite el día 15 de cada mes.

La solicitud deberá efectuarse hasta el día 10 y un máximo del 80% del salario devengado.

Artículo 37. Pagos al personal.

Los pagos al personal se efectuaran en el último día hábil de cada mes.

Si por causas ajenas al trabajador, exista un error en la nómina y este se derive en un perjuicio económico al trabajador, una vez se haya reconocido y averiguado la diferencia económica que exista, el pago de la misma se deberá efectuar en un plazo máximo de 15 días.

Capítulo IV **Mejoras sociales**

Artículo 38. Permisos y licencias retribuidos.

Sin perjuicio de los permisos retribuidos establecidos tanto en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 37) y la Ley de Igualdad y Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, la empresa, previo aviso y justificación, concederá los siguientes permisos retribuidos (días naturales):

- a) Quince (15) días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho acreditada e inscrita.
- b) Seis (6) días naturales, en caso de nacimiento de hijos. Se podrán ampliar a 8 días cuando el trabajador tenga que desplazarse fuera de la comunidad autónoma.
- c) Cuatro (4) días naturales en los casos de fallecimiento de familiares de hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. Si, como consecuencia de ello, el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera de la comunidad autónoma, el permiso será de seis (6) días naturales.

d) Dos (2) días naturales por traslado del domicilio habitual.

e) Tres (3) días de permiso retribuido para asuntos personales a aquellos trabajadores que lo soliciten por escrito. Cuando el disfrute de los días personales se quiera realizar en Semana Santa o Navidad deberán ser solicitados a la empresa con 15 días de antelación a dichas fiestas. En otras fechas a estas se deberán avisar con una antelación mínima al disfrute de 3 días. En los dos casos no podrán coincidir con el disfrute más del 25% de los trabajadores de un mismo centro. Ni podrán disfrutarse 2 días juntos en el mes de diciembre.

f) Licencia para exámenes: Se otorgará el día completo del examen, con un máximo de 10 días al año, previa justificación anterior y posterior.

g) Tres (3) días naturales en los casos de intervención quirúrgica u hospitalización grave a parientes de primer (1er) grado de consanguinidad o afinidad. Si, como consecuencia de ello, el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera de la comunidad autónoma, el permiso será de siete (7) días naturales, pudiendo optar el trabajador las fechas del permiso, mientras dure el ingreso.

h) Dos (2) días naturales en los casos de intervención quirúrgica u hospitalización grave a parientes de segundo (2º) grado de consanguinidad o afinidad. Si, como consecuencia de ello, el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera de la comunidad autónoma, el permiso será de siete (7) días naturales, pudiendo optar el trabajador las fechas del permiso, mientras dure el ingreso.

i) Un (1) día naturales en los casos de intervención quirúrgica graves a parientes de tercer (3er) grado de consanguinidad. Si, como consecuencia de ello, el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera de la comunidad autónoma, el permiso será de siete (7) días naturales, pudiendo optar el trabajador las fechas del permiso, mientras dure el ingreso.

j) Dos (2) días naturales en los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización que necesite reposo domiciliario de parientes de segundo (2º) grado de consanguinidad o afinidad.

k) Visitas médicas medicina general: Para las visitas de médicos de medicina general se dispondrá de un crédito anual de 8 horas. En ambos casos, se deberá comunicar al responsable de servicio la previsión de la ausencia con la máxima antelación posible.

l) Un (1) día por matrimonio de parientes hasta 2º grado de consanguinidad.

Todos los permisos establecidos en el presente artículo serán retribuidos, una vez hayan sido justificados documentalmente.

En todo lo aquí no regulado se estará en lo dispuesto en el ET y Ley de Igualdad y Conciliación

Artículo 39. Cobertura póliza de seguro accidentes (fallecimiento e invalidez).

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

- En caso de fallecimiento por accidente laboral, se le indemnizará con 18.881,41 EUR.

- En caso de incapacidad permanente absoluta para toda profesión, derivada de accidente laboral, se le indemnizará con 21.943,82 EUR.

- En caso de incapacidad permanente total para su profesión habitual derivada de accidente laboral, se le indemnizará con 13.675,31 EUR.

Artículo 40. Ayudas a la incapacidad temporal.

En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad profesional o accidente laboral, la empresa abonará al trabajador, durante la primera baja del año, un complemento que le garantice el cien por cien (100%) de su salario mensual.

En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará al trabajador un complemento de la forma siguiente:

- Primera baja del año: La empresa abonará al trabajador desde el 4º día un complemento equivalente a la cantidad que le falte a la prestación de la seguridad social hasta alcanzar el 100% del sueldo mensual del trabajador.

- Segunda baja del año y sucesivas: Durante los primeros 25 días de incapacidad temporal, la empresa no abonará complemento alguno a la prestación de la seguridad social que le tocara percibir al trabajador. Si el trabajador permanece de incapacidad temporal más de los 25 días, desde el que hace el día 26, la empresa abonará al trabajador un complemento equivalente a la cantidad que le falte a la prestación de la seguridad social hasta alcanzar el 100% del sueldo mensual del trabajador.

Artículo 41. Premio de jubilación.

El personal que cause baja en la empresa por jubilación, sin perjuicio de lo que el Gobierno pudiera legislar en lo sucesivo en materia de jubilación voluntariamente entre los 64 y 65 años, percibirán de la empresa una gratificación de carácter extra salarial por año trabajado en la empresa, prorrateándose por meses los periodos inferiores al año, todos ellos de acuerdo con la siguiente escala:

- 65 años: 193,50 EUR.
- 64 años: 180,20 EUR.

Artículo 42. Ayuda escolar.

Este concepto será abonado una vez al año, coincidente con el pago de nómina del mes de septiembre u Octubre de cada año. Durante la vigencia del presente Convenio colectivo consistirá en la cantidad de 91,12 EUR por cada hijo (año 2019), cuya edad esté comprendida entre los 2 y los 18 años, para todos los trabajadores/as afectadas por el presente Convenio (con contrato fijo), presentando la previa justificación del certificado de escolaridad.

Artículo 43. Retirada del permiso de conducir.

En el supuesto de que a un trabajador, realizando su cometido de conducción con un vehículo propiedad de la empresa y cumpliendo la función que le ha sido encomendada, le fuera retirada la licencia de conducir por la autoridad competente y, siempre y cuando no concurren circunstancias de embriaguez, drogadicción, imprudencia temeraria imputable al conductor o mala fe, la empresa lo acoplará en otro puesto de trabajo, aunque sea de inferior grupo, conservando sus retribuciones durante el tiempo que permanezca sancionado.

Si la licencia le fuera retirada por un período igual o superior a 6 meses, como consecuencia de un accidente que no guarde relación con el trabajo prestado en tareas del servicio, se actuará en la misma forma pero, en este caso, la retribución a percibir será la que corresponda al grupo ejercido.

Para el supuesto que la retirada del permiso de conducir se haya producido concurriendo embriaguez, drogadicción, imprudencia temeraria imputable al conductor o mala fe, queda excluida de este artículo.

Artículo 44. Plena igualdad de trato.

Se establece la plena igualdad de grupo reconocida, salario, jornada y condiciones de trabajo para todos los trabajadores/as que realicen una misma actividad profesional, independientemente de su modelo contractual, incluidos los jóvenes de primer empleo.

Artículo 45. Cláusula género neutro.

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

Artículo 46. Violencia de género.

La ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

Acreditada la situación de violencia de género en los términos establecidos en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, antes citada, se aplicarán las medidas a que se refiere su artículo 21 en orden a derechos laborales y prestaciones de la seguridad social.

Artículo 47. Acoso sexual, acoso razón de sexo o por discapacidad.

Todos los trabajadores tienen derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, a la intimidad, y a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual, ni el acoso por razón de sexo, ni de ningún tipo en el ámbito laboral, asistiéndoles a los afectados el derecho de presentar denuncias.

Se considerarán constitutivas de acoso sexual laboral y acoso por razón de sexo, cualesquiera conductas, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de organización y dirección de la empresa, respecto de las que el sujeto sepa o esté en condiciones de saber, que resulten indeseables, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo

La persona víctima de acoso sexual podrá dar cuenta, por escrito a través de su representante o, de forma verbal o por escrito a la dirección de la empresa, de las circunstancias del hecho concurrente, el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones o requerimientos en que haya podido concretarse y las consecuencias negativas que se han derivado o en su caso, pudieran haberse derivado. La presentación de la denuncia dará lugar a la apertura de diligencias por parte de la empresa, para verificar la realidad de las imputaciones efectuadas e impedir la continuidad del acoso denunciado; las averiguaciones se efectuarán en el plazo de 10 días, sin observar ninguna otra formalidad que la audiencia de los intervinientes, guardando todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas

La constatación mediante sentencia firme de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado será considerada siempre falta muy grave; si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual, el acoso por razón de sexo o por discapacidad en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Artículo 48. Fondo social.

La gestión de este fondo será realizada por una comisión compuesta por un representante de los trabajadores y un representante de la empresa, denominada Comisión de Fondo Social.

Su gestión estará regulada por el reglamento del fondo social y el presente Convenio colectivo. Se establece un fondo social en la cantidad de seis cientos doce con cuarenta y seis céntimos EUR (612,46 EUR) durante la vigencia de todo el Convenio colectivo, que será aportada por la empresa. La distribución de este fondo social vendrá regulada por un reglamento elaborado a tal efecto.

Se presentará al final de año una memoria del fondo social la cual se hará pública a todos los trabajadores a través de los tablones de anuncios.

Capítulo V Contratación

Artículo 49. Medidas del fomento a la contratación.

El contrato de duración determinada por circunstancias del mercado o acumulación de tareas, se adecuará a lo establecido en el Real Decreto 2720/1998, donde se regula tanto la duración máxima, como el número de prorrogas posibles.

Artículo 50. Período de prueba.

Se establece un periodo de prueba en las nuevas contrataciones, según la índole de la labor que a cada trabajador/a corresponda, que en ningún caso podrá exceder del que se señala en la escala siguiente

- Personal técnico y titulado: Seis meses.
- Personal de mandos intermedios: Dos meses.
- Personal administrativo:

-(Auxiliares adm., ux. técnicos): Un mes.
-(Resto de grupos administrativas): Dos meses.

- Operario de oficio: Dos meses.
- Peones: Quince días.

Durante el periodo de prueba, tanto el trabajador/a como la empresa podrán, respectivamente, dar por finalizadas sus relaciones laborales sin necesidad de previo aviso.

Artículo 51. Plena igualdad de trato.

Se estará a lo dispuesto en la normativa legal y convencional de aplicación subsidiaria.

Artículo 52. Ceses.

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

- Personal técnico y titulado: Dos meses.
- Personal administrativo y mandos intermedios: Un mes.
- Personal de oficio y peones: Quince días.

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

Capítulo VI Derechos sindicales

Artículo 53. Acción sindical.

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

La empresa reconoce la acumulación de horas sindicales entre los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal en su caso, mediante relación escrita mensual con renuncia del interesado, asimismo se notificara a la empresa de la utilización de horas sindicales con 24 horas de antelación.

El representante de los trabajadores podrá disfrutar de veinte (20) horas sindicales mensuales, teniendo en cuenta que los delegados de seguridad deberán dedicar las horas que supone este incremento a los temas de prevención y salud laboral, según determine la empresa y el Comité de Salud Laboral.

Capítulo VII Clasificación profesional

Artículo 54. Clasificación profesional.

El conjunto de competencias que se requieren para cada actividad conforma las funciones básicas de cada puesto de trabajo, que corresponde a cada grupo profesional, de acuerdo con las siguientes definiciones:

Grupo I. Mandos intermedios comprende las siguientes funciones:

- Encargado: Persona responsable de gestionar eficientemente los recursos humanos y materiales que se pongan a su disposición en la zona o ámbito asignado y bajo dependencia directa del responsable del servicio

Grupo II. Conductores y operarios, comprende las siguientes funciones:

- Conductor recogida/barredora 1ª: En posesión del permiso de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller. Cuidará, especialmente, de que el vehículo que conduzca, salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.
- Conductor barredora 2ª: en posesión del carnet de conducir correspondiente (B), tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda la clase de operaciones, que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamientos.
- Ayudante recogida/viaria y peón: Trabajador, mayor de dieciocho años, encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

Capítulo VII Tratamiento de datos / obligación de información sobre circunstancias personales

Artículo 55. Tratamiento de datos.

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

Artículo 56. Obligación de información sobre circunstancias personales.

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

Capítulo IX Disposiciones adicionales

Artículo 57. Paz social.

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

(continúa página siguiente)

ANEXO I

TABLAS SALARIALES 2019

| CATEGORIA | SALARI BASE | PLUS CONVENI | PLUS TRANSPORT | PLUS ACTIVITAT | BOSSA DE VACANCES | TOTAL MENSUAL | PAGA ESTIU | PAGA NADAL | PAGA BENEFICIS | TOTAL ANUAL |
|---------------------------|-------------|--------------|----------------|----------------|-------------------|---------------|------------|------------|----------------|-------------|
| Encarregat centre | 1.195,22 | 230,59 | 222,80 | 332,83 | 204,14 | 1.981,45 | 1.537,74 | 1.537,74 | 1.537,74 | 28.594,72 |
| Conductor recollida | 1.008,26 | 217,85 | 206,95 | 444,14 | 194,31 | 1.877,20 | 1.337,15 | 1.337,15 | 1.337,15 | 26.732,14 |
| Ajudant recollida | 896,94 | 251,02 | 206,95 | 301,42 | 175,19 | 1.656,33 | 1.259,01 | 1.259,01 | 1.259,01 | 23.828,18 |
| Conductor escombradora 1ª | 976,05 | 222,26 | 206,95 | 264,18 | 182,70 | 1.669,45 | 1.309,32 | 1.309,32 | 1.309,32 | 24.143,99 |
| Conductor escombradora 2ª | 952,11 | 217,85 | 206,95 | 259,53 | 181,31 | 1.636,44 | 1.281,02 | 1.281,02 | 1.281,02 | 23.661,70 |
| Ajudant viària | 896,94 | 251,02 | 206,95 | 93,55 | 157,83 | 1.448,46 | 1.259,01 | 1.259,01 | 1.259,01 | 21.316,32 |
| Peó | 742,91 | 187,29 | 206,95 | 74,91 | 144,32 | 1.212,06 | 930,20 | 930,20 | 930,20 | 17.479,67 |

| CATEGORIA | HORES EXTRES |
|---------------------------|--------------|
| Encarregat centre | 20,36 |
| Conductor recollida | 19,03 |
| Ajudant recollida | 16,97 |
| Conductor escombradora 1ª | 17,18 |
| Conductor escombradora 2ª | 16,84 |
| Ajudant viària | 15,16 |
| Peó | 12,46 |

Barcelona, 12 de juny de 2020
El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i
Famílies, Eliseu Oriol Pagès