RESOLUCIÓ de 12 de març 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 (serveis de recollida de residus sòlids urbans i neteja viària del municipi de Sant Celoni) per als anys 2018-2019 (codi de conveni núm. 08100741012015)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Corporación CLD SUTR, SL (serveis de recollida de residus sòlids urbans i neteja viària del municipi de Sant Celoni), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 10 de desembre de 2018, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Corporación CLD SUTR, SL (serveis de recollida de residus sòlids urbans i neteja viària del municipi de Sant Celoni) per als anys 2018-2019 (codi de conveni núm. 08100741012015) 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 COLECTIOV DE TRABAJO DE LA EMPRESA CORPORACION CLD SUTR, SL (SERVICIOS DE RECOGIDA DE RESIDUOS SOLIDOS URBANOS Y LIMPIEZA VIARIA DEL MUNICIPIO DE SANT CELONI) PARA LOS AÑOS 2018-2019.

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 y la dirección de la empresa Corporación CLD Servicios Urbanos de Tratamientos de Residuos, 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.

El presente Convenio colectivo viene a sustituir expresamente los pactos o acuerdos colectivos aplicables al colectivo de trabajadores de la contrata de recogida selectiva de residuos y limpieza viaria del municipio de Sant Celoni.

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.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-8-2020 | CVE 2020020870 | Pàg. 1-16 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

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 publica, 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 la contrata de recogida de residuos sólidos urbanos y limpieza pública viaria del municipio de Sant Celoni, en virtud de concesión administrativa del citado municipio.

Artículo 5. Vigencia, duración y denuncia.

El presente Convenio colectivo entrará en vigor en la fecha de su firma por las partes legitimadas, salvo las condiciones económicas y aquéllas otras en las que se pacte expresamente su entrada en vigor con efectos del pasado día 1 de enero de 2018. El período de vigencia del presente Convenio colectivo será de dos (2) años, esto es, por el período comprendido entre el 1 de enero de 2018 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.

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

Artículo 8. Comisión Paritaria.

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

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-8-2020 | CVE 2020020870 | Pàg. 2-16 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

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 económicas

Artículo 9. Retribuciones.

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 10. Revisión salarial.

10.1. Ejercicio 2018. Para el ejercicio 2018 y con efectos del día 1 de enero de 2018, se establece un incremento del 1,4 %, sin revisión alguna. La retribución bruta para cada categoría es la establecida en la tabla salarial recogida en el Anexo I.

10.2. Ejercicio 2019. Para el ejercicio 2019 se establece un incremento correspondiente al IPC del año 2018 y con efectos del día 1 de enero de 2019.

Artículo 11. Estructura del salario.

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

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-8-2020 | CVE 2020020870 | Pàg. 3-16 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

--- Complemento personal de antigüedad.

---- Complementos de puesto de trabajo: plus convenio; plus penoso-tóxico-tividad; plus nocturnidad; plus maquinista y vehículo ligero; y, plus domingos y festivos.

---- Complementos de cantidad o calidad del trabajo: plus actividad; plus transporte; horas extraordinarias.

--- Complementos de vencimiento periódico superior al mes: gratificaciones extraordinarias de verano, Navidad; y participación en beneficios.

Artículo 12. Salario base.

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

Artículo 13. Complemento personal de antigüedad.

Los trabajadores disfrutarán, como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados consistente en tres (3) bienios del cinco por cien (5%) sobre el salario base de Convenio y posteriores quinquenios equivalentes al siete por cien (7%) del salario base de Convenio.

Artículo 14. 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 conceptuación más elevada que la del trabajo corriente.

14.1. Plus Convenio. El plus Convenio, se devengará como en la actualidad y su cantidad será la que se especifica en las tablas salariales anexas.

14.2. Plus tóxico-penoso-peligroso. Los trabajadores afectos a este Convenio, son acreedores de un complemento de penosidad, toxicidad y/o peligrosidad en función de las especiales características de las tareas que desarrollen, y su cantidad se especifica para cada ejercicio en las tablas salariales, devengándose como en la actualidad.

14.3. Plus nocturnidad. Los trabajadores que realicen su jornada entre las 21:00 horas y las 06:00 horas, percibirán un plus de nocturnidad, cuyo importe será el 25% del salario base, sin antigüedad, y en todo caso, será proporcional al tiempo trabajado durante dicho horario.

14.4. Plus maquinista. Los trabajadores afectos a este Convenio y que conduzcan una máquina barredora y/o un vehículo ligero, percibirán, por día trabajado, un plus maquinista, cuyo importe es el especificado en las tablas salariales anexas.

14.5. Plus domingos y festivos. Se acuerda que el personal afecto a la plantilla vendrá obligado a realizar los servicios necesarios en los días laborales, festivos y domingos de acuerdo con las necesidades del servicio contratado por el Ayuntamiento de Sant Celoni. Asimismo, dichos días, el servicio se realizará preferentemente con personal voluntario. El importe será el que según se indica en tabla salarial anexa al presente Convenio colectivo.

Artículo 15. Complementos de cantidad o calidad del trabajo.

15.1. Plus actividad. Aquellos trabajadores que ostenten la categoría profesional de conductor, percibirán el plus actividad, el cual se devengará como en la actualidad y su cantidad será la que se especifica en las tablas salariales anexas.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-8-2020 | CVE 2020020870 | Pàg. 4-16 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

15.2. Plus transporte. El plus transporte, se devengará como en la actualidad y su cantidad será la que se especifica en las tablas salariales anexas. Se establece que durante el mes de las vacaciones dicho plus no se abonará.

15.3. Horas extraordinarias. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que excedan de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y se ajustará a lo determinado por el Estatuto de los Trabajadores. El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa y su aceptación, con carácter general o para cada caso concreto, será voluntaria para los trabajadores, siempre dentro de los límites legales. Los precios hora se insertan en las tablas salariales adjuntas.

Artículo 16. Complementos de vencimiento periódico superior al mes.

16.1. Gratificaciones extraordinarias. Los trabajadores afectados por el presente Convenio colectivo devengarán anualmente dos (2) gratificaciones extraordinarias que se abonarán el día 22 de junio (paga de junio) y el día 21 de diciembre (paga de Navidad), cuyo importe se determina en las tablas salariales para cada categoría y año de vigencia del Convenio colectivo.

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

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

En caso de bajas por incapacidad temporal, con una duración inferior a noventa (90) días, no se deducirán las partes proporcionales de ambas pagas extraordinarias. Asimismo, en caso de intervención quirúrgica en la que el período de baja sea superior a noventa (90) días no se deducirán las partes proporcionales.

16.2. Participación en beneficios. Los trabajadores afectados por el presente Convenio colectivo percibirán una gratificación por beneficios, según se especifica en las tablas salariales anexas, en fecha 15 de marzo.

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

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

Capítulo III
Organización del trabajo y clasificación profesional

Artículo 17. Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa, a la que corresponde, en su caso, determinar la persona o personas en quienes delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la ley, en los presentes acuerdos y en las normas y pactos que sean de aplicación.

Artículo 18. 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 categoría profesional, de acuerdo con las siguientes definiciones:

- Conductor: En posesión del permiso de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-8-2020 | CVE 2020020870 | Pàg. 5-16 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Cuidará, especialmente, de que el vehículo que conduzca, salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

- Operario: 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.

- Oficial 2ª administrativo: Es aquel empleado que deberá tener un buen conocimiento de las tareas administrativas, ejecutando correctamente las diferentes tareas y funciones del departamento en el que preste sus servicios. Asimismo desarrollará las labores ajenas necesarias y útiles para el buen funcionamiento y gestión de los trabajos relacionados con las tareas en el departamento en el que preste sus servicios.

- Auxiliar administrativo: Empleado que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

Artículo 19. Uniformidad (vestuario).

La empresa entregara a todos los trabajadores, las siguientes prendas de trabajo de uso obligatorio para todas las categorías:

- Temporada de invierno: Una pescadora, dos pantalones, dos camisas, un suéter y un par de botas. Igualmente, la empresa entregará al personal un anorak (se entregará cada 2 años).

- Temporada verano: Dos pantalones, dos polos y un par de zapatos/sandalias.

- Equipo de agua: La empresa hará entrega de un equipo completo de agua (impermeable y botas de agua) que se renovará una vez estén inservibles las prendas.

Se entregará a todo el personal, tantas veces como los necesite guantes de seguridad, siendo su uso, igualmente obligatorio.

La entrega de la ropa de trabajo se realizará el 30 de octubre (para la de invierno) y el 31 de mayo (para la de verano).

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

En cuanto a aquellos trabajadores que cesen en la empresa, deberán devolver a esta la ropa de trabajo que se encuentre en su poder, así como, en todo caso, el impermeable, los guantes y las botas de agua.

Capítulo IV
Tiempo de trabajo

Artículo 20. Jornada laboral.

La duración de la jornada de trabajo ordinaria será de treinta y cinco (35) horas de trabajo efectivo semanales, manteniéndose su distribución actual.

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.

Todo el personal disfrutará de treinta (30) minutos de descanso para el almuerzo, considerándose, dicho tiempo, como efectivo de trabajo.

Artículo 21. Vacaciones.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-8-2020 | CVE 2020020870 | Pàg. 6-16 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

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

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

(a) Su retribución será a razón del salario real mensual, excluyendo las percepciones extrasalariales, plus transporte, horas extraordinarias y plus festivos;

(b) El devengo de las vacaciones será del 1 de enero al 31 de diciembre;

(c) Las vacaciones se disfrutarán entre los meses de julio y agosto;

(d) Siempre se comenzaran a disfrutar en día laborable.

Artículo 22. Permisos retribuidos.

Sin perjuicio de los permisos retribuidos establecidos tanto en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 37) como en la ordenanza laboral para la limpieza pública, la empresa concederá los siguientes permisos retribuidos:

a) Dos (2) días en caso de fallecimiento o intervención quirúrgica del cónyuge o pariente de hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad; y de tres (3) días más si es fuera de la provincia de Barcelona.

b) Un (1) día en caso de matrimonio de hijo, hermanos o padres de ambos cónyuges; y de tres (3) días más si es fuera de la provincia de Barcelona.

c) Dos (2) días, en caso de nacimiento de hijos (maternidad y paternidad); y cuatro (4) días si se produce fuera de la provincia de Barcelona.

d) Cuatro (4) días para asuntos personales, no pudiendo disfrutarlo de forma continuada ni más de dos (2) trabajadores el mismo día.

e) En los casos de hospitalización de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, queda establecido el permiso retribuido será de dos (2) días naturales si está hospitalizado dos días; y será de cuatro (4) días si está hospitalizado tres o más días.

Artículo 23. Permisos no retribuidos.

La empresa concederá al personal que lo solicite, con anticipación y previa justificación debida, de un máximo de diez (10) días de permiso sin retribución alguna, y sin que puedan coincidir en el disfrute de dichos permisos más de dos (2) trabajadores del centro de trabajo. Las peticiones serán atendidas por orden de solicitud, salvo de casos de fuerza mayor acreditada.

Capítulo V
Mejoras sociales

Artículo 24. Pago de haberes.

El personal afecto al presente Convenio percibirá sus haberes el último día de cada mes y, en todo caso, antes de iniciarse las vacaciones reglamentarias.

Artículo 25. Fiesta patronal.

Sin perjuicio de las fiestas que por ley les corresponda a los trabajadores, se establece como fiesta patronal el día 3 de Noviembre, San Martín de Porres, siendo esta abonable y no recuperable. Para el supuesto que el citado día coincida en día no laborable, lo disfrutarán otro día sin que coincidan dos trabajadores el mismo día.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-8-2020 | CVE 2020020870 | Pàg. 7-16 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Artículo 26. Ayuda escolar.

Todo el personal fijo en plantilla percibirá para el ejercicio 2018, por una sola vez y en el mes de septiembre la cantidad de ochenta y cuatro con diecinueve céntimos de EUR (84,19 EUR), por hijo en edad escolar, entre los 2 y 16 años, mediante justificación del libro de familia y acreditación documental de la asistencia a guardería, parvulario o centro escolar.

Para el ejercicio 2019 se establece un incremento correspondiente al IPC del año 2018.

Artículo 27. Retirada del permiso de conducir.

28.1.1. 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 concurran circunstancias de embriaguez, drogadicción, imprudencia temeraria imputable al conductor o mala fe, la empresa lo acoplará en otro puesto de trabajo, conservando sus retribuciones por espacio de seis (6) meses.

28.2.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 28. Ayudas a la incapacidad temporal.

En el caso de hospitalización derivada de enfermedad común/profesional y/o accidente laboral o no, la empresa abonará al trabajador un complemento que, sumado a las prestaciones de la seguridad social, garantice los ingresos diarios reales para cada categoría, a excepción del plus transporte. Este complemento se abonará durante el período de hospitalización, computándose el mismo desde la fecha de ingreso hasta 20 días después de la salida del centro hospitalario, siempre y cuando, durante estos días, el trabajador continúe en situación de incapacidad temporal.

En caso de situaciones de incapacidad temporal derivadas de enfermedad común y/o accidente no-laboral, la empresa abonará el cincuenta por cien (50%) durante los tres (3) primeros días de baja de IT y solo en el primer proceso, estando el resto a lo establecido en la ley General de la Seguridad Social. A tal efecto, en los siguientes procesos de IT, estos 3 días no se percibirán.

En caso de incapacidad temporal derivada de accidente laboral, la empresa abonará al trabajador un complemento que garantice, en unión a las prestaciones a las que legalmente tenga derecho, la percepción del cien por cien (100%) de su salario real, a excepción del plus transporte.

Artículo 29. Cobertura póliza de seguro accidentes (fallecimiento e invalidez).

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

- En caso de fallecimiento de un trabajador por muerte natural o invalidez permanente absoluta derivada de enfermedad común o accidente no laboral, se le indemnizará con:

• Año 2018: cuatro mil setecientos sesenta y siete con treinta y cinco céntimos de EUR (4.767,35 EUR).

• Año 2019: Corresponderá al IPC del 2018.

- En caso de muerte por accidente laboral, enfermedad profesional o invalidez absoluta derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, se le indemnizará con:

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-8-2020 | CVE 2020020870 | Pàg. 8-16 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

• Año 2018: nueve mil quinientos treinta y cuatro con cuarenta y un céntimos EUR (9.534,41 EUR)

• Año 2019: Corresponderá al IPC del 2018

En ambos casos, el beneficiario será el heredero legal.

Artículo 30. Préstamos.

La empresa concederá, a los trabajadores con contrato indefinido, préstamos individuales por un importe máximo de 1.803 EUR, en caso de acreditada necesidad y siempre que el máximo no rebase los 11.000 EUR en dicha plantilla.

La devolución del préstamo concedido se devolverá en plazos mensuales de hasta 12 meses como máximo, descontándose el importe automáticamente de los haberes del mes de que se trate. La extinción del contrato de trabajo por cualquier causa generará la anticipación del vencimiento del préstamo, debiéndose retornar en el plazo de máximo de cuarenta y ocho horas el importe total pendiente. En todo caso, de resolverse la relación laboral vigente quedando saldo pendiente a favor de la empresa, conllevará el vencimiento total de la deuda quedando la empresa autorizada a detraer dicho saldo de las liquidaciones de haberes que le pueda corresponder al trabajador y a reclamarle con carácter inmediato el importe que reste, caso de no haberlo retornado en las citadas cuarenta y ocho horas.

El trabajador que haya realizado la solicitud del préstamo en el año en curso no podrá solicitar el mismo consecutivamente en caso de que haya más de una solicitud en curso, limitando y teniendo preferencia al acceso del préstamo aquellos trabajadores que no lo hayan solicitado anteriormente, dentro de los 12 meses anteriores.

El trabajador podrá en cualquier momento cancelar anticipadamente el presente préstamo de forma total o parcial, abonando total o parcialmente el saldo acreedor que exista en ese momento a favor de la empresa.

A los trabajadores con contrato temporal, la Comisión Paritaria estudiará el caso para constatar la viabilidad de la concesión del préstamo.

Artículo 31. Revisión médica.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a una revisión anual a realizar dentro de la jornada laboral, así como a aquellas vacunas necesarias, siendo éstas a cargo de la empresa.

Artículo 32. Premio jubilación anticipada.

Se establece un premio de jubilación anticipada de acuerdo con la siguiente escala, que se abonará a todos aquellos trabajadores que dejen de prestar sus servicios en la empresa por motivo de jubilación en la edad que también se indica:

- A los 64 años: 148,82 EUR.
- A los 63 años: 167,43 EUR.
- A los 62 años: 186,04 EUR.
- A los 61 años: 213,94 EUR.
- A los 60 años: 241,87 EUR.

En todos los casos, para devengar dicho premio de jubilación, el trabajador debe tener cumplidos, al menos diez (10) años de trabajo efectivo y a continuar prestando servicios en la contrata delimitada en el ámbito funcional y territorial del presente Convenio, en el momento de acceder a la jubilación.

El premio se abonará una vez justificada fehacientemente la jubilación efectiva.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-8-2020 | CVE 2020020870 | Pàg. 9-16 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Artículo 33. Movilidad del personal.

En relación con la movilidad del personal se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 34. Plena igualdad de trato.

Se establece la plena igualdad de categoría 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 35. Vestuario.

La empresa pondrá a disposición de los trabajadores de vestuario, provisto de lavabos, duchas, así como de una taquilla por trabajador.

Artículo 36. Estabilidad en el empleo.

Con el fin de aumentar la profesionalidad y conocimiento de las tareas a realizar por los trabajadores, cuando una plaza quede vacante por jubilación, cese, o cualquier otra circunstancia que no implique reserva del puesto de trabajo, la empresa contratará, en su puesto, a un trabajador con contrato indefinido, teniendo la empresa un volumen de contratación fija o igual al número de trabajadores necesarios para realizar el servicio según la plica del Ayuntamiento de Sant Celoni.

Para cubrir dichas vacantes tendrán preferencia los trabajadores que tengan vinculación con la plantilla por haber estado prestando sus servicios mediante alguna de las modalidades de contratación.

Artículo 37. Tablón de anuncios.

La empresa pondrá en sus locales un tablón de anuncios en sitio visible y de fácil acceso para los trabajadores destinado a la información de carácter sindical. Dicho tablón de anuncios permanecerá cerrado con llave, siendo el Delegado de Personal el responsable del mismo.

Artículo 38. 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 39. 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 40. Acoso sexual y acoso razón de sexo.

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.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-8-2020 | CVE 2020020870 | Pàg. 10-16 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

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 prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo 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 propiciarlo.

Capítulo VI
Seguridad y salud laboral

Artículo 41. Política de prevención de riesgos laborales.

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

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

La empresa garantizará a su personal una revisión médica anual, que será realizada en horas de trabajo por especialistas en enfermedades laborales, de acuerdo con la legislación vigente. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevaran a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y a la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

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

Artículo 42. Obligaciones de los trabajadores.

Los trabajadores deberán cumplir con las normas e instrucciones establecidas.

Correspondiendo a cada trabajador velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-8-2020 | CVE 2020020870 | Pàg. 11-16 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de la dirección de la empresa.

Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

1º Utilizar correctamente las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

2º Utilizar correctamente los equipos de protección individual.

3º No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

4º Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, unos riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

5º Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

6º Cooperar con la empresa y con los trabajadores que tengan encomendadas funciones específicas en prevención para garantizar unas condiciones de trabajo seguras.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales tendrá la consideración de incumplimiento laboral (Art. 58 del Estatuto de los Trabajadores) dando lugar a las sanciones correspondientes. Considerándose especialmente las que supongan riesgos para la propia persona y para terceros.

Artículo 43. Facultad sancionadora.

Se acuerda que se podrán sancionar las imprudencias o incumplimientos por parte del trabajador de las medidas de prevención de riesgos laborales, que pongan en peligro directa o indirectamente la salud del propio trabajador, de sus compañeros o de terceras personas, al tratarse de un incumplimiento contractual grave o culpable.

Capítulo VII
Derechos sindicales

Artículo 44. Gestión de carácter colectivo.

La empresa concederá permiso retribuido a un (1) trabajador de la plantilla para que pueda acompañar al delegado de los trabajadores en las negociaciones de Convenio colectivo y del calendario laboral.

Capítulo VIII
Régimen disciplinario

Artículo 45. Faltas y sanciones.

Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, por el presente Convenio colectivo, Códigos de Conducta de la Empresa, y, en especial, lo dispuesto en el artículo 54 y siguientes del convenio colectivo del sector y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-8-2020 | CVE 2020020870 | Pàg. 12-16 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Capítulo IX

Tratamiento de datos / obligación de información sobre circunstancias personales

Artículo 46. 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 47. 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.

(continúa pàgina siguiente)

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-8-2020 | CVE 2020020870 | Pàg. 13-16 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

ANEXO I
TABLAS SALARIALES 2018

CATEGORIA LABORAL	SALARI BASE	PLUS PENÓS	PLUS CONVENI / INCENTIU	PLUS ACTIVITAT	PLUS AD-PERSONAM	PLUS TRANSPORT	TOTAL MENSUAL	PAGA ESTIU	PAGA NADAL	PAGA BENEFICIS	TOTAL ANUAL
CONDUCTOR	832,75	144,76	373,18	97,12	134,60	113,47	1.695,87	1.179,57	1.240,06	1.136,00	23.906,12
OPERARI	832,75	144,76	279,79	-	-	113,47	1.370,77	1.230,27	1.240,06	1.186,70	20.106,22
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIU	712,44	-	314,30	-	-	113,47	1.140,20	1.125,95	1.125,95	1.125,95	17.060,27
AUX. ADMINISTRATIU	671,36	-	-	-	-	113,47	784,83	671,46	671,46	671,46	11.432,29

CATEGORIA LABORAL	HORA EXTRA DIA	HORA EXTRA FESTIUS
CONDUCTOR	11,39	12,65
OPERARI	10,92	12,17
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIU	10,92	12,17
AUX. ADMINISTRATIU	10,92	12,17

FESTIUS TREBALLATS	DIUMENGES TREBALLATS	
	DOMICILIARIA	VIARIA
117,72	117,72	104,02
117,72	117,72	104,02
117,72	0,00	0,00
117,72	0,00	0,00

Plus maquinista:4,06 EUR

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 14-16
CVE 2020020870
Data 4-8-2020
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

TABLAS SALARIALES 2019

CATEGORIA LABORAL	SALARI BASE	PLUS PENÓS	PLUS CONVENI / INCENTIU	PLUS ACTIVITAT	PLUS AD-PERSONAM	PLUS TRANSPORT	TOTAL MENSUAL	PAGA ESTIU	PAGA NADAL	PAGA BENEFICIS	TOTAL ANUAL
CONDUCTOR	842,74	146,50	377,66	98,29	136,22	114,83	1.716,22	1.193,72	1.254,94	1.149,63	24.193,00
OPERARI	842,74	146,50	283,15	-	-	114,83	1.387,22	1.245,03	1.254,94	1.200,94	20.347,50
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIU	720,99	-	318,07	-	-	114,83	1.153,88	1.139,46	1.139,46	1.139,46	17.264,99
AUX. ADMINISTRATIU	679,42	-	-	-	-	114,83	794,25	679,52	679,52	679,52	11.569,48
AUX. ADMINISTRATIU	739,93					125,06	864,99	740,04	740,04	740,04	12.600,00

CATEGORIA LABORAL	HORA EXTRA DIA	HORA EXTRA FESTIUS
CONDUCTOR	11,52	12,81
OPERARI	11,05	12,31
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIU	11,05	12,31
AUX. ADMINISTRATIU	11,05	12,31

FESTIUS TREBALLATS	DIUMENGES TREBALLATS	
	DOMICILIARIA	VIARIA
119,13	119,13	105,26
119,13	119,13	105,26
119,13	-	-
119,13	-	-

Plus maquinista: 4,11 EUR

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-8-2020 | CVE 2020020870 | Pàg. 15-16 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

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

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-8-2020 | CVE 2020020870 | Pàg. 16-16 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona