



RESOLUCIÓ de 23 de gener de 2018, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Innovia Coptalia, SAU (servei de neteja viària i neteja de platges de Malgrat de Mar) (abans: Coptalia, SA) per als anys 2015-2018 (codi de conveni núm. 08016711012011)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Innovia Coptalia, SAU (servei de neteja diària i neteja de platges de Malgrat de Mar) subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 29 de setembre de 2017, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, 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 i 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 Innovia Coptalia, SAU (servei de neteja viària i neteja de platges de Malgrat de Mar) (abans: Coptalia, SA) per als anys 2015-2018 (codi de conveni núm. 08016711012011), 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.

Transcripció literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA INNOVIA COPTALIA, SAU (SERVICIO DE LIMPIEZA VIARIA Y LIMPIEZA DE PLAYAS DE MALGRAT DE MAR) (ABANS: COPTALIA, SA) PARA LOS AÑOS 2015-2018

Capítulo I **Disposiciones generales**

Artículo 1. *Ámbito territorial y personal*

El ámbito de aplicación del presente Convenio afectará a todo el personal que preste sus servicios en el centro de trabajo del servicio de limpieza viaria y limpieza de playas del municipio de Malgrat de Mar, incluso el de nueva contratación, que estarán adscritos a uno de los grupos profesionales y de las categorías laborales previstas en Convenio, percibiendo su salario y disfrutando de los mismos derechos y deberes que el resto de personal con la misma categoría.

Estas disposiciones no podrán ser modificadas por contratos o pactos individuales y únicamente pueden ser derogadas por otro Convenio colectivo, exceptuando aquellos acuerdos que se puedan alcanzar entre la empresa y la representación legal de los trabajadores.

En lo no previsto en el presente acuerdo se estará a lo dispuesto en el Convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado en vigor, así como las demás normas y disposiciones legales y vigentes que resulten de aplicación.

Artículo 2. *Vigencia y duración*

El presente Convenio colectivo entrará en vigor y con plenos efectos desde el mismo día de su firma, sin perjuicio de los efectos de su publicación oficial y de su registro por la Autoridad Laboral competente.

El presente Convenio colectivo tendrá una duración de 3 años y extenderá su vigencia a efectos económicos desde el día 1 de enero de 2015 hasta el día 31 de diciembre de 2018.

Artículo 3. *Denuncia, prórroga, revisión o rescisión*

Este Convenio quedará prorrogado por tácita reconducción por periodos sucesivos de 1 año de no ser objeto de denuncia por escrito para su revisión o rescisión, con una antelación mínima de 2 meses a la fecha de su vencimiento inicial o al de cualquiera de sus prórrogas.

En el caso de revisión, la parte que formule la denuncia deberá acompañar a la misma propuesta concreta sobre los artículos y contenido a los cuales afecten a la revisión solicitada.

Toda vez denunciado para su revisión el Convenio o cualquiera de sus prórrogas, éste quedará prorrogado tácitamente durante un periodo máximo de 1 año, quedando sin efectos el mismo transcurrido dicho periodo, salvo pacto en contrario.

Artículo 4. *Absorción y compensación*

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

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales: solo serán aplicables cuando consideradas, globalmente y en cómputo anual, superen las pactadas en el presente Convenio. En caso contrario, serán compensadas y absorbidas por estas últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos y en la forma que quedan pactadas.

Capítulo II **Cláusulas de empleo**

Artículo 5. *Período de prueba*

Se podrá concertar por escrito un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

- Técnicos titulados superiores: 3 meses.
- Técnicos titulados medios: 2 meses.
- Personal administrativo: 1 mes.
- Resto del personal: 15 días naturales.

Artículo 6. *Contratación*

El objetivo de las partes será defender y consolidar el actual empleo y generar nuevos puestos de trabajo ligados a proyectos de expansión que pudieran producirse del reparto de trabajo y rejuvenecimiento de la plantilla.

La empresa informará a la representación legal de los trabajadores del número, características y puestos de trabajo a cubrir.

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

Artículo 7. *Empresas de trabajo temporal*

Las partes entienden, que por regla general, las disposiciones contractuales pactadas en el presente Convenio, son suficientes para cubrir las necesidades productivas y funcionales del servicio. Por tanto, salvo en casos excepcionales, la empresa se compromete a no recurrir a trabajadores con contratos de puesta a disposición de una empresa de trabajo temporal (ETT). En todo caso, será necesario el acuerdo previo con la representación legal de los trabajadores.

Capítulo III Clasificación profesional y promoción del trabajo

Artículo 8. *Grupos profesionales*

1. Grupo de operarios

1.1 Personal de limpieza viaria

1.1.1 Conductor limpieza

1.1.2 Operario/conductor limpieza

1.1.3 Operario limpieza

2. Grupo de mandos intermedios

2.1 Personal de movimiento

2.1.1 Encargado centro

Artículo 9. *Definición de categorías*

a) Conductor de limpieza: En posesión del carnet 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 conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

b) Operario/conductor limpieza: El trabajador que por las características de su cometido, realiza funciones de 2 categorías diferentes, conductor de limpieza y operario de limpieza.

c) Operario limpieza: Trabajadores mayores de 18 años, encargados de ejecutar labores para cuya realización principalmente se requiere de esfuerzo físico, sin necesidad de práctica operatoria alguna. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar del centro de trabajo.

d) Encargado de centro: A las órdenes de un encargado general o de un subencargado general, tiene a su cargo capataces y personal operativo, generalmente sin calificar, cuyos trabajos dirige y vigila. Posee conocimientos completos de los oficios de las actividades del distrito.

Artículo 10. *Promoción del personal*

Para la promoción interna del personal se tendrá en cuenta la antigüedad en la categoría inmediatamente inferior y la capacitación profesional.

Artículo 11. *Formación continua*

Las partes negociadoras acuerdan, impulsar como objetivo para el presente Convenio y de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo Interprofesional de Catalunya (AIC) la formalización de una Comisión de formación profesional paritaria, compuesta por 1 miembro en representación de

cada una de las partes, la cual desarrollará los contenidos que sobre formación continua que se contemplan en el Acuerdo Nacional sobre Formación Continua vigente.

A las reuniones de esta Comisión podrán asistir los asesores, en número equivalente, que cada una de las partes asignen, los cuales podrán participar en las mismas con voz pero sin voto.

Capítulo IV Retribuciones

Artículo 12. *Revisión salarial y atrasos*

Las tablas salariales definitivas para el año 2015 no sufren variación con respecto a lo acordado en la prórroga de las tablas salariales para los años 2013 y 2014, dándose por definitivas, sin que devenguen cantidad alguna en concepto de atrasos de convenio.

Para el año 2016 se establece un incremento salarial sobre las tablas definitivas del 2015 de un 1% sobre los conceptos de salario base, complemento destino, complemento específico, antigüedad, horas extras, pagas extras y vacaciones y se incrementa la paga de beneficios hasta los 250,00 EUR, lineal para todos los grupos y categorías del Convenio.

La revisión salarial sobre tablas durante los años 2017 y 2018 será el IPC real estatal a final de año sobre los conceptos de salario base, complemento destino, complemento específico, antigüedad, horas extras, pagas extras y vacaciones. Se adjunta al presente Convenio las tablas provisionales para el año 2017 (anexo III).

En el plazo máximo de 2 meses desde la firma del presente Convenio, se abonarán los atrasos correspondientes al diferencial entre la tabla provisional correspondiente al año 2016 y la tabla definitiva del mismo período.

Artículo 13. *Antigüedad*

El complemento personal de antigüedad se establece según las tablas anexas (anexos I al III) a partir de la fecha de ingreso en la empresa.

Artículo 14. *Plus nocturno*

Todos los trabajadores que realicen la jornada entre las 21.00 y las 06.00 horas, percibirán un plus de nocturnidad consistente en un 25% del salario base.

Artículo 15. *Gratificaciones extraordinarias*

Se establecen 2 gratificaciones extraordinarias denominadas paga de verano y paga de Navidad, cuya cuantía se establece en la suma de la retribución total mensual de las tablas salariales más la antigüedad.

Se establece una tercera gratificación extraordinaria, denominada paga de beneficios, cuya cuantía será la que se establece en las tablas salariales adjuntas como anexo I, II y III.

Se abonarán cada una de ellas, en las siguientes fechas:

- Paga de beneficios: 31 de marzo.
- Paga de verano: 30 de junio.
- Paga de Navidad: 20 de diciembre.

Las pagas extras devengarán:

- Paga de beneficios: del 1 de enero al 31 de diciembre.
- Paga de verano: del 1 de julio al 30 de junio.
- Paga de Navidad: del 1 de enero al 31 de diciembre.

Capítulo V Tiempo de trabajo

Artículo 16. *Jornada laboral*

Se establece una jornada laboral para todo el personal de limpieza viaria y limpieza de playas de 1.680 horas anuales, consistente en 37,50 horas semanales de lunes a viernes, dentro de las cuales se contemplan 30 minutos de descanso para el desayuno, almuerzo o cena.

En el periodo estival, comprendido entre el 1 de abril y el 31 de octubre, se reducirá la jornada diaria para poder trabajar los sábados, siempre manteniendo una jornada de 37,50 horas semanales.

En ningún caso se podrán realizar más de 9 horas ordinarias de trabajo efectivo. Y en cualquier caso, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo 12 horas de descanso.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido.

Artículo 17. *Horas extraordinarias*

El precio de la hora extra en día festivo o laborable queda establecida, según tablas adjuntas como anexo I, II y III.

Artículo 18. *Permisos y licencias retribuidas*

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse de su puesto de trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- 3 días por fallecimiento de un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el supuesto que el trabajador precise la realización de un desplazamiento fuera de Cataluña, el permiso será de 6 días.
- 3 días de permiso por el nacimiento de hijo.
- 3 días por operación quirúrgica de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad. Si el trabajador tiene que realizar un desplazamiento fuera de Cataluña, el permiso será de 6 días.
- 2 días de permiso por operación quirúrgica de parientes de segundo grado. Cuando con tal motivo el trabajador precise hacer un desplazamiento fuera de Cataluña, el plazo será de 4 días.
- Por hospitalización de parientes hasta segundo grado, se estará a lo que disponga el artículo 37 del Estatuto de los trabajadores.
- Tendrá el carácter de festivo patronal el día de San Martín de Porres.
- Un máximo de 10 días anuales para exámenes del carnet de conducir, de formación profesional y/o estudios universitarios.
- 2 días por traslado del domicilio habitual. Cuando el traslado se produzca fuera del municipio de la residencia anterior el plazo será de 3 días.
- 15 días naturales en caso de matrimonio. Si la ceremonia se celebrase fuera de Cataluña el permiso será de 20 días naturales.
- 3 días de permiso anual por asuntos propios.

Artículo 19. *Permisos no retribuidos*

Se concederán permisos no retribuidos a los trabajadores que lo soliciten por escrito con 15 días de antelación, previa justificación. La duración máxima de este permiso será de 15 días naturales y no lo podrán disfrutar simultáneamente más de 2 trabajadores de la plantilla.

Artículo 20. *Vacaciones*

Todo el personal adscrito a este Convenio disfrutará de 31 días naturales de vacaciones.

El periodo vacacional se establece entre los meses de junio a diciembre, preferentemente fuera de los meses de julio y agosto, salvo que de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador se pueda modificar particularmente la realización de las mismas.

A principios de año se realizará el calendario laboral y la distribución de las vacaciones, teniendo en cuenta las categorías laborales de la plantilla, que será pactada entre la representación legal de los trabajadores y la empresa. En ningún caso se podrá dividir el disfrute de las mismas en más de 2 periodos.

La sustitución del personal de vacaciones se realizará preferentemente incentivando internamente el desarrollo de categorías superior al trabajador de plantilla.

Capítulo VI **Derechos fundamentales de los trabajadores**

Artículo 21. *Principio de igualdad y no discriminación*

Las partes fijan como objetivo prioritario el seguimiento y consecución de la plena igualdad de todos los trabajadores que realicen los mismos trabajos, independientemente de su sexo, raza u origen étnico, religión o creencias, discapacidad, edad u orientación sexual, reconociéndoles la misma categoría, salario, jornada y condiciones laborales.

Capítulo VII **Modificación y suspensión del contrato de trabajo**

Artículo 22. *Movilidad geográfica*

1. Con carácter previo a la ejecución empresarial en materia de movilidad, básicamente será preceptivo, en los casos de carácter colectivo, lo siguiente:

- Negociación preceptiva con los representantes legales de los trabajadores.
- Intervención y dictamen de la Comisión Paritaria del Convenio.
- Procedimiento y soluciones arbitrales para los supuestos de no acuerdo, se someterá al arbitraje del TLC.

2. Establecimiento de garantías precisas y de aplicación inmediata para los supuestos de carácter individual, en base a:

- Recuperación del puesto de trabajo anterior o análogo en caso de laudo o sentencia favorable.
- Preavisos para los traslados y desplazamientos: 2 meses para traslados y 15 días para desplazamientos.
- Plazos de incorporación al nuevo centro: mínimo de 45 días en los traslados y 15 días en los desplazamientos.

3. Garantías con carácter general.

- Compensación por gastos:
 - a) Para la vivienda y para estudios en los supuestos de traslado.
 - b) De traslado y por viajes propios y de familia.

4. Garantías específicas para los desplazamientos:

- Se establece un límite máximo de duración de 6 meses en un periodo de 3 años.
- Período de negociación y consultas en todos los casos, individuales o colectivos.
- Permisos retribuidos de 5 días laborables cada 2 meses de desplazamiento.
- Prioridad de permanencia de los representantes unitarios y sindicales.
- Prioridad de permanencia de los trabajadores con cargas familiares y trabajadoras embarazadas.

Artículo 23. *Movilidad funcional*

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

Los cometidos profesionales de cada oficio y categoría deben considerarse como básicos. El trabajador dentro de estos límites deberá realizar cuantos trabajos, operaciones le sean encomendados para el desempeño de sus funciones dentro de la jornada laboral.

Capítulo VIII
Régimen disciplinario

Artículo 24. *Faltas y sanciones*

Será de aplicación el régimen disciplinario contemplado en el Convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado en vigor.

El personal que incurra en una falta grave o muy grave tendrá la garantía establecida en el artículo 68, apartado a) del Estatuto de los trabajadores.

Previamente a su imposición, las sanciones a los trabajadores por faltas graves o muy graves deberán ser comunicadas a la representación legal de los trabajadores, exponiendo los hechos que motivan la misma y el tipo de sanción que se va a aplicar.

Capítulo IX
Derechos colectivos

Artículo 25. *Derechos sindicales*

La empresa facilitará un tablón de anuncios para la representación legal de los trabajadores, así como un local para reuniones.

Mensualmente, a solicitud del delegado de personal se hará entrega de copia de los modelos TC1 y TC2 del personal del centro de trabajo.

Los representantes legales de los trabajadores y el delegado de la sección sindical, si lo hubiere, tendrán 20 horas mensuales para atender las obligaciones derivadas de su cargo, con independencia del número de trabajadores que en cada momento estén en plantilla. Los miembros que además sean delegados de prevención, tendrán 5 horas más.

El delegado de la sección sindical disfrutará de estos derechos con independencia del número de trabajadores en plantilla.

Artículo 26. *Delegado sindical*

Se reconoce un delegado sindical, de acuerdo con la LOLS, con independencia del número de trabajadores en plantilla.

Artículo 27. *Extinciones contractuales*

Las partes se comprometen a intentar alcanzar un acuerdo previo en los supuestos de despidos colectivos establecidos en el art. 51.1 del Estatuto de los trabajadores.

En el caso de no poderse llegar a un acuerdo, las partes se someterán a la mediación o en su caso el arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña.

Artículo 28. *Despidos improcedentes*

Durante la vigencia de este Convenio, en el caso de despidos declarados improcedentes, se indemnizará con 45 días por año de servicio prestado, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a 1 año, con un máximo de 42 mensualidades.

Este artículo será exclusivamente de aplicación a aquellos trabajadores que estuvieran de alta en este servicio a la fecha de la publicación del anterior Convenio colectivo (BOP de Barcelona de fecha 8 de agosto de 2011).

Artículo 29. *Información a la representación legal de los trabajadores*

La empresa informará de todos los contratos de trabajo suscritos con los trabajadores, así como de sus renovaciones o rescisiones, indicando los motivos de las mismas.

La empresa informará de todas las subcontrataciones que se pudieran producir, indicando la actividad concreta, número de trabajadores empleados y condiciones salariales y de trabajo de éstos.

Al objeto de tener una información precisa y detallada de las condiciones establecidas entre el Ayuntamiento de Malgrat de Mar y la empresa, ésta entregará a la representación legal de los trabajadores copia de todos los pliegos de condiciones técnicas y jurídicos de las contrataciones que con el citado Ayuntamiento tengan establecidos.

Capítulo X **Seguridad y salud laboral**

Artículo 30. *Vigilancia y control de la salud*

La empresa garantizará a los trabajadores la vigilancia de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo, tanto en el momento de su incorporación inicial en la empresa como en los reconocimientos periódicos de carácter anual.

Capítulo XI **Comisión Paritaria del Convenio**

Artículo 31. *Comisión Paritaria del Convenio*

Se constituye la Comisión Paritaria prevista en el artículo 85.3 c) del Estatuto de los trabajadores, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

La Comisión Paritaria, atendiendo al limitado número de trabajadores afectados por el presente acuerdo, estará formada por un representante de la empresa y un representante de los trabajadores. En el supuesto de un incremento sustancial de personal afectado, las partes se reunirán para acordar un número mayor de representación.

A las reuniones de la Comisión Paritaria podrán asistir los asesores, en número equivalente, que cada una de las partes asignen, los cuales podrán participar en las mismas con voz pero sin voto.

La Comisión podrá ser convocada por cualquiera de las partes con la antelación suficiente.

Ambas partes someterán a la Comisión Paritaria las cuestiones de su competencia en interpretación y aplicación del pacto Convenio.

La Comisión paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo estipulado en el presente Convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- c) Conciliación en los conflictos colectivos que supongan la aplicación e interpretación de lo convenido en este Convenio.
- d) Todas aquellas funciones que tiendan a una mayor comprensión y eficacia de este Convenio.

Las cuestiones que se promuevan ante la Comisión Paritaria se plasmarán por escrito, exponiendo sucintamente el asunto a tratar y los razonamientos y fundamentos que entienda le asisten al proponente, así como la propuesta y petición que se formule a la Comisión.

La Comisión deberá emitir en el plazo de 1 mes dictamen sobre la propuesta o petición formulada.

En caso de discrepancias en la interpretación y aplicación del presente Convenio, éstas se someterán al procedimiento de conciliación establecido en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya.

Capítulo XII

Procedimientos de solución de conflictos laborales

Artículo 32. Resolución de conflictos laborales

Para la resolución de los conflictos laborales de carácter colectivo que pudieran suscitarse las partes se someten expresamente a los procedimientos de mediación, conciliación y arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña.

Capítulo XIII

Beneficios sociales y otras disposiciones adicionales

Artículo 33. Complemento a la acción protectora de la Seguridad Social

En el caso de accidente laboral, intervención quirúrgica, hospitalización o baja por maternidad o paternidad, la empresa abonará al trabajador un complemento que garantice desde el primer día de baja el 100% de la retribución íntegra.

Se entiende por retribución íntegra la totalidad de conceptos reflejados en tablas más la antigüedad y nocturnidad si percibiera ésta.

Se entenderá comprendido en tal periodo el tiempo de recuperación del accidente laboral, intervención quirúrgica u hospitalización.

En caso de incapacidad temporal (IT) derivada de enfermedad común que no requiera hospitalización o intervención quirúrgica, la empresa aplicará la escala que a continuación se detalla:

- 1ª Baja: La empresa abonará un complemento que garantice el 100% desde el 1º día, hasta el 10º día, a partir del 11º día el 75%.
- 2ª Baja: La empresa abonará un complemento que garantice el 75% desde el 1º día.
- 3ª Baja: La empresa abonará un complemento que garantice el 60% desde el 1º día y a partir del 4º un 75%.
- 4ª Baja: Según normativa vigente.

Los periodos de incapacidad temporal (IT) derivados de enfermedad común (hasta 20 días), accidentes de trabajo (AT), intervención quirúrgica, hospitalización o baja por maternidad no tendrán repercusión en las pagas extras.

Para tener derecho a los complementos por IT y AT, el trabajador que esté en situación de baja, no podrá negarse a realizar la correspondiente revisión médica que la empresa considere.

Artículo 34. *Asistencia a médicos de familia y especialistas*

Los trabajadores podrán acudir al médico de familia o al especialista, cuando la visita a éstos coincida en tiempo de trabajo, por el tiempo necesario para ello exclusivamente, previa petición con 24 horas de antelación a la empresa, excepto en casos excepcionales o de urgencia y justificando su asistencia mediante volante normalizado por la empresa. El tiempo empleado para ello será retribuido. En el justificante deberá estar la hora de entrada y salida del centro.

Artículo 35. *Ayuda por hijos discapacitados*

Se establece una ayuda para trabajadores que tengan hijos discapacitados físicos o psíquicos en 106 EUR al mes durante la vigencia del presente Convenio, cantidad que no se incluirá en las pagas extraordinarias. La mencionada discapacidad deberá estar acreditada por el organismo competente.

Artículo 36. *Ayuda escolar*

Se establece esta ayuda escolar de 140 euros por hijo para trabajadores que tengan hijos en guardería o en edad preescolar y escolar hasta los 18 años. Deberá presentarse a la empresa un certificado de la guardería o el certificado de escolaridad para su cobro.

Artículo 37. *Seguro de vida*

La empresa deberá contratar una póliza de accidentes con una aseguradora para todo el personal del centro. En las siguientes cuantías:

- Indemnización por muerte en accidente de trabajo: 17.364,14 EUR.
- Indemnización por incapacidad permanente por accidente de trabajo: 17.361,14 EUR.

Artículo 38. *Retirada del carnet de conducir*

Si a algún conductor de la empresa se le retirase el carnet de conducir durante la realización de su trabajo o fuera de su jornada laboral siempre que la sanción no sea superior a 3 meses de retirada, se le destinará a otro puesto de trabajo, respetándole todos los conceptos salariales. Quedan excluidos de este artículo los supuestos de retirada de carnet por embriaguez o consumo de drogas y otras sustancias psicotrópicas.

En caso de que la sanción sea superior a 3 meses, se le destinará a un puesto de trabajo de categoría inferior y durante la retirada del mismo las condiciones salariales serán las de la nueva categoría.

Artículo 39. *Detención del trabajador*

En caso de privación de libertad de alguno de los trabajadores adscritos a este servicio, sea ésta derivada de detención, prisión provisional o condena firme, en tanto en cuanto la prestación del servicio sea compatible con el delito cometido, la empresa le reservará el puesto de trabajo la persona afectada, la cual deberá ponerse en contacto con su responsable en el plazo de máximo de 48 horas desde su puesta en libertad con el fin de reincorporarse al servicio.

Artículo 40. *Fondo Social y préstamos personales*

Se establece un Fondo Social para cubrir las necesidades que el reglamento del mismo especifica, las cuales serán aportadas por la empresa y que gestionará la Comisión Paritaria del Convenio colectivo.

- El Fondo Social para los años de vigencia del presente Convenio será de 120 euros por trabajador y año.

A primeros de febrero de cada año, la Comisión Paritaria determinará la cuantía que corresponde a cada concepto en función del número de trabajadores que en aquel momento haya en plantilla.

Se podrán anticipar en concepto de préstamos un máximo de 1.000 EUR por trabajador y con un tope máximo para la totalidad de la plantilla de 5.000 EUR, que serán devueltos en 12 mensualidades, siempre y cuando el trabajador tenga una antigüedad mínima de 1 año en el servicio.

Este tipo de préstamos sin intereses tendrán la consideración de retribución en especie, pues se considera como tal la utilización, consumo u obtención, para fines particulares, de bienes, derechos o servicios de forma gratuita o por precio inferior al normal de mercado, aun cuando no supongan un gasto real para quien las conceda, habrá que plantearse su valoración, que en el caso de préstamos con tipos de interés inferiores al legal del dinero será la diferencia entre el interés pagado y el interés legal del dinero vigente en el período.

Artículo 41. *Reglamento de funcionamiento para la concesión de ayudas del Fondo Social*

La gestión y cumplimiento de este reglamento, estará a cargo de una Comisión formada por un representante legal de los trabajadores y un representante de la empresa, pudiendo las partes asistir a las reuniones de esta Comisión con igual número de asesores (con voz pero sin voto), los cuales velarán por el cumplimiento de las condiciones para la concesión de las siguientes ayudas:

a) Ayuda oftalmológica

Esta ayuda se concederá anualmente al trabajador que la solicite y que cumpla los requisitos obligatorios. El importe máximo de la ayuda será de 100 EUR, que cubrirán únicamente los vidrios o lentes de contacto.

Los requisitos para solicitar esta ayuda serán:

- El trabajador deberá encontrarse en situación de fijo o con una antigüedad mínima de 6 meses.
- Presentación de la factura detallada de la óptica.
- Presentación de la receta médica.

b) Ayuda para ortodoncia

Esta ayuda se concederá anualmente al trabajador que la solicite y que cumpla los requisitos obligatorios. El importe máximo de la ayuda será de 100 EUR, excluyéndose las extracciones.

Los requisitos para solicitar esta ayuda serán:

- El trabajador deberá encontrarse en situación de fijo o con una antigüedad mínima de seis meses.
- Presentación detallada de la factura de la clínica dental.

c) Ayuda para la renovación del permiso de conducir

Esta ayuda se concederá a todos los trabajadores que la soliciten y pongan a disposición de la empresa el permiso de conducir para el desarrollo diario de su actividad laboral. La cuantía de la ayuda será el importe de la revisión médica y de las tasas que cobre tráfico para la renovación del permiso de conducir.

Los requisitos para solicitar la ayuda serán:

- El trabajador deberá encontrarse en situación de fijo o con una antigüedad mínima de 6 meses.
- Presentación de la factura de la revisión médica y las tasas de tráfico.

Para la aprobación de cualquiera de estas ayudas del Fondo Social, tendrán prioridad para la concesión aquellas personas que el año anterior no la hubiesen solicitado.

Artículo 42. *Vestuario*

La empresa entregará a todos los trabajadores las siguientes prendas de trabajo, de acuerdo con la temporada del año o de ingreso:

- Al ingresar en la empresa:

| Verano | Invierno |
|------------------|------------------|
| 2 pantalones | 2 pantalones |
| 2 polos | 2 polos |
| 1 gorra | 2 polares |
| 1 par de zapatos | 1 anorak |
| | 1 par de zapatos |

- En años sucesivos:

| Verano | Invierno |
|------------|------------|
| 1 pantalón | 1 pantalón |
| 1 polo | 1 polo |

Además se entregarán cuantos guantes sean necesarios y, para los trabajos con agua, un traje de agua con botas incluidas.

Los prendas de verano se entregarán el 15 de abril y las de invierno el 15 de octubre de cada año o siguiente día laborable.

Cualquier prenda de trabajo que esté sensiblemente deteriorada será sustituida por otra nueva, después de entregada y verificada la pieza inservible.

Todo el personal estará obligado a devolver la prenda inservible del vestuario a la empresa, para que ésta proceda a su destrucción y así evitar que personas ajenas a la empresa hagan uso de ellas. Asimismo, el personal que cause baja en la empresa deberá devolver todo el vestuario en el momento del cese.

Artículo 43. *Jubilación ordinaria, anticipada o parcial y contratos de relevo*

Se estará a lo dispuesto en la normativa legal vigente sobre esta materia.

Continúa en la página siguiente

ANEXO I
TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS PARA EL AÑO 2015

| Grupo profesional | Categoría | Salario base (EUR) | Complemento destino (EUR) | Complemento específico (EUR) | Total mes (EUR) | Paga verano (EUR) | Paga navidad (EUR) | Paga beneficios (EUR) | Total año (EUR) |
|--------------------|-----------------------------|--------------------|---------------------------|------------------------------|-----------------|-------------------|--------------------|-----------------------|-----------------|
| Mandos intermedios | Encargado centro | 688,58 | 367,91 | 735,77 | 1.792,26 | 1.792,26 | 1.792,26 | 200,40 | 25.292,04 |
| Operarios | Conductor limpieza | 688,58 | 367,93 | 291,39 | 1.347,90 | 1.347,90 | 1.347,90 | 200,40 | 19.071,00 |
| | Operario/conductor limpieza | 628,60 | 313,73 | 291,39 | 1.233,72 | 1.233,72 | 1.233,72 | 200,40 | 17.472,48 |
| | Operario limpieza | 628,60 | 313,73 | 259,03 | 1.201,36 | 1.201,36 | 1.201,36 | 200,40 | 17.019,44 |

Antigüedad (trienios)

| Grupo profesional | Categoría | Importe por trienio (EUR) |
|--------------------|-----------------------------|---------------------------|
| Mandos intermedios | Encargado centro | 20,52 |
| Operarios | Conductor limpieza | 20,52 |
| | Operario/conductor limpieza | 15,38 |
| | Operario limpieza | 15,38 |

Horas extras

| | |
|-----------------------|-----------|
| Horas extras festivas | 15,38 EUR |
| Horas extras normales | 14,59 EUR |

Continúa en la página siguiente

ANEXO II
TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS PARA EL AÑO 2016

| Grupo profesional | Categoría | Salario base (EUR) | Complemento destino (EUR) | Complemento específico (EUR) | Total mes (EUR) | Paga verano (EUR) | Paga navidad (EUR) | Paga beneficios (EUR) | Total año (EUR) |
|--------------------|-----------------------------|--------------------|---------------------------|------------------------------|-----------------|-------------------|--------------------|-----------------------|-----------------|
| Mandos intermedios | Encargado centro | 695,47 | 371,59 | 743,13 | 1.810,19 | 1.810,18 | 1.810,18 | 250,00 | 25.592,64 |
| Operarios | Conductor limpieza | 695,47 | 371,61 | 294,30 | 1.361,38 | 1.361,38 | 1.361,38 | 250,00 | 19.309,32 |
| | Operario/conductor limpieza | 634,89 | 316,87 | 294,30 | 1.246,06 | 1.246,06 | 1.246,06 | 250,00 | 17.694,84 |
| | Operario limpieza | 634,89 | 316,87 | 261,62 | 1.213,38 | 1.213,37 | 1.213,37 | 250,00 | 17.237,30 |

Antigüedad (trienios)

| Grupo profesional | Categoría | Importe por trienio (EUR) |
|--------------------|-----------------------------|---------------------------|
| Mandos intermedios | Encargado centro | 20,73 |
| Operarios | Conductor limpieza | 20,73 |
| | Operario/conductor limpieza | 15,53 |
| | Operario limpieza | 15,53 |

Horas extras

| | |
|-----------------------|-----------|
| Horas extras festivas | 15,53 EUR |
| Horas extras normales | 14,74 EUR |

Continúa en la página siguiente

ANEXO III
TABLAS SALARIALES PROVISIONALES PARA EL AÑO 2017

| Grupo profesional | Categoría | Salario base (EUR) | Complemento destino (EUR) | Complemento específico (EUR) | Total mes (EUR) | Paga verano (EUR) | Paga navidad (EUR) | Paga beneficios (EUR) | Total año (EUR) |
|--------------------|-----------------------------|--------------------|---------------------------|------------------------------|-----------------|-------------------|--------------------|-----------------------|-----------------|
| Mandos intermedios | Encargado centro | 695,47 | 371,59 | 743,13 | 1.810,19 | 1.810,18 | 1.810,18 | 250,00 | 25.592,64 |
| Operarios | Conductor limpieza | 695,47 | 371,61 | 294,30 | 1.361,38 | 1.361,38 | 1.361,38 | 250,00 | 19.309,32 |
| | Operario/conductor limpieza | 634,89 | 316,87 | 294,30 | 1.246,06 | 1.246,06 | 1.246,06 | 250,00 | 17.694,84 |
| | Operario limpieza | 634,89 | 316,87 | 261,62 | 1.213,38 | 1.213,37 | 1.213,37 | 250,00 | 17.237,30 |

Antigüedad (trienios)

| Grupo profesional | Categoría | Importe por trienio (EUR) |
|--------------------|-----------------------------|---------------------------|
| Mandos intermedios | Encargado centro | 20,73 |
| Operarios | Conductor limpieza | 20,73 |
| | Operario/conductor limpieza | 15,53 |
| | Operario limpieza | 15,53 |

Horas extras

| | |
|-----------------------|-----------|
| Horas extras festivas | 15,53 EUR |
| Horas extras normales | 14,74 EUR |

Barcelona, 23 de gener de 2018

La cap de Servei de Coordinació dels Serveis Territorials a Barcelona (per suplència del director dels Serveis Territorials, d'acord amb l'article 41 del Decret 289/2016, de 30 d'agost), Lúdia Frias Forcada