



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 UTE Sant Fruitós (servei de neteja viària i recollida de residus sòlids urbans de Sant Fruitós de Bages) per als anys 2019-2022 (codi de conveni núm. 08103151012020)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa UTE Sant Fruitós (servei de neteja viària i recollida de residus sòlids urbans de Sant Fruitós de Bages), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 15 de novembre de 2019, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa UTE Sant Fruitós (servei de neteja viària i recollida de residus sòlids urbans de Sant Fruitós de Bages) per als anys 2019-2022 (codi de conveni núm. 08103151012020) 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 UTE SANT FRUITOS (SERVICIO DE LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDA DE RESIDUOS SOLIDOS URBANOS DE SANT FRUITOS DE BAGES) PARA LOS AÑOS 2019-2022.

Capítulo I **Disposiciones generales**

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio será de aplicación a las personas trabajadoras de la empresa Ute Sant Fruitós, que presten sus servicios en la concesión regulada por el pliego de condiciones por el que se tienen o puedan tener contratadas las actividades de limpieza pública, riegos y recogida selectiva y domiciliaria, con el Ayuntamiento del municipio de Sant Fruitós de Bages.

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

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente Convenio colectivo, será de aplicación a todas las personas trabajadoras adscritas bajo cualquier tipo contractual que tengan suscritos en el centro de trabajo de Sant Fruitós del Bages, en el ámbito de aplicación que se cita en el artículo precedente.

Artículo 3. Ámbito temporal y vigencia.

El presente Convenio colectivo, con independencia del día de su firma, tendrá una vigencia y eficacia tanto en los aspectos normativos como obligacionales desde el día 1 de enero de 2019

al 31 de diciembre de 2022, con la excepción expresa de aquellas cuestiones normativas económicas que, específicamente, se hayan acordado y, que sus efectos, sean distintos del período de vigencia precitado.

Artículo 4. Denuncia y prórroga.

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

Para que la denuncia cause efecto tendrá que efectuarse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que tendrá que registrarse ante la autoridad laboral competente en tiempo y forma, dando inmediatamente traslado a la empresa o a la representación social, indistintamente.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

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

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

Artículo 6. Prelación de normas y derecho supletorio.

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

Con carácter supletorio, en lo no previsto en el presente texto articulado del Convenio colectivo, será de aplicación el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y el convenio colectivo del sector de ámbito estatal de la limpieza y recogida de residuos sólidos urbanos, conservación, etc., como también todas aquellas disposiciones de carácter general relativas con la legislación laboral vigente.

Artículo 7. Compensación y absorción.

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

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse, en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, así como, por convenios colectivos, contratos individuales o cualquier otra causa, sólo podrá afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas. En caso contrario serán compensadas y absorbidas estas últimas manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones que quedan pactadas.

Artículo 8. Comisión Paritaria.

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

- Interpretación del Convenio en todos sus términos.

- Requerimiento de las partes, con facultades para mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo pudieran suscitarse. Será preceptiva la reunión 15 días antes de la Comisión Paritaria antes del inicio de huelga. Si no se llega a acuerdo alguno la representación de los trabajadores tendrá facultad legal de establecer el preaviso de huelga según legislación al respecto. Si no se respetan los plazos establecidos la acción de huelga se considerará no ajustada a derecho y, por tanto, ilegal.

- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Ambas partes convienen que cualquier duda o divergencia que pudiera surgir sobre la interpretación o aplicación del presente Convenio colectivo, será sometida previa y necesariamente al preceptivo informe de la Comisión antes de entablar reclamación contenciosa administrativa o la jurisdicción social.

- Composición: la Comisión Paritaria estará compuesta por un representante de los trabajadores y otro de la empresa eligiendo entre ellos un secretario. Será necesario que para ser parte integrante de la Comisión se haya sido firmante del presente Convenio colectivo.

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

- Procedimiento: Los asuntos se someterán a la consideración de la Comisión a propuesta del Delegado de Personal o de la dirección de la empresa. Una vez convocada de forma fehaciente la Comisión por una de las partes, ésta deberá reunirse en un plazo máximo de 10 días, salvo causa justificada, emitiendo acta con las resoluciones que se hayan adoptado.

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

- Los asuntos sometidos a la Comisión deberán ser resueltos en un plazo máximo de 10 días, emitiendo acta de efecto.

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

- De conformidad a lo establecido en los Artículos 41.6 , 82,3 y 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, se establecen las condiciones y procedimientos para resolver de manera efectiva las discrepancias en la negociación de condiciones de trabajo de carácter colectivo y la inaplicación del régimen salarial, estableciendo a tal efecto que en caso de desacuerdo se someterán a la Comisión Paritaria que dispondrá de un plazo de diez días desde que la discrepancia fuera planteada. De no llegar a acuerdo la discrepancia se someterá en un plazo de siete días al Tribunal Laboral de Cataluña por medio de los procedimientos que establezca su reglamento.

Capítulo II Organización del trabajo

Artículo 9. Organización y dirección.

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

Las personas trabajadoras están obligadas a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordene dentro del general cometido propio de su categoría o competencia profesional. Entre ellas están incluidas las tareas complementarias que sean necesarias para el desempeño de su cometido principal, o el cuidado y limpieza de

las máquinas, herramientas y puesto de trabajo que estén a su cargo durante la jornada de trabajo.

Artículo 10. Productividad y sistemas de trabajo.

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

Capítulo III Faltas y sanciones – buenas prácticas

Artículo 11. Regulación faltas/sanciones.

En caso de que puedan surgir situaciones anómalas en el ámbito de las relaciones laborales con las personas trabajadoras del centro, se estará en lo dispuesto en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y en virtud de lo establecido en el convenio general del sector de limpieza pública, recogida de basuras, riegos, etc. BOE del 30 de julio del 2013 y BOE de 21 de mayo de 2018

Artículo 12. Regulación buenas prácticas.

Las partes aquí representadas son conscientes de establecer un protocolo que permita una actuación del conjunto de la plantilla del centro de trabajo sobre aspectos más cotidianos relacionados, entre otros, con el servicio y la atención de los usuarios del municipio de Sant Fruitos de Bages, demostrando el respeto que se merecen y las buenas formas de convivencia con éstos, cuando se están realizando los servicios de la limpieza y recogida de los residuos sólidos urbanos (ejemplo: reducción de ruidos durante la noche, etc...evitando situaciones molestas que permita el descanso nocturno de los vecinos del municipio).

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

- Respeto y diligencia en la conducción de los vehículos que se utilizan en el desarrollo de las tareas asignadas, será preciso efectuar las comprobaciones oportunas antes y después de los recorridos, de los camiones, etc... asignados para la prestación de los servicios, informando a través de los partes de incidencias a los responsables de cualquier irregularidad que se observe en los mismos, encontrándose los mismos en perfecto estado de limpieza y de funcionamiento.
- Las personas trabajadoras revisarán los niveles de aceite, engrase, niveles de presión de los neumáticos, elementos de seguridad visual, sistemas de iluminación. Se evitará siempre las aceleraciones innecesarias. Se reducirá el ruido en las maniobras de la carga y descarga de los residuos. Se conducirá a la velocidad adecuada a las vía urbanas utilizadas con respeto a las señalizaciones verticales y/o horizontales. Se utilizarán las luces de emergencia siendo estas visibles y en funcionamiento cuando se estén realizando las tareas asignadas.
- Respecto al trato con los usuarios del municipio, se estará a sus necesidades siempre y cuando estas se mantengan dentro del nivel de cortesía necesaria. Se recogerán con respeto las posibles manifestaciones o críticas de los ciudadanos al objeto de trasladarlas, inmediatamente, a los responsables del servicio y solventar sus quejas. Bajo ningún momento se actuará de forma indecorosa o se faltará al respeto a los usuarios del municipio.
- Con respecto a nuestra responsabilidad en realizar una gestión profesional en el ámbito del medio ambiente, desde la vía urbana se colaborará en la gestión de reciclaje de los residuos que generan y contribuya a una mejor adecuación sostenible del municipio.

Capítulo IV Grupos profesionales

Artículo 13. Principios generales: organización.

A los efectos del presente Convenio colectivo, se entiende por sistema de clasificación profesional la ordenación jurídica con base técnica y organizativa por la que se contempla la inclusión de las personas trabajadoras en un marco general que establece los distintos cometidos laborales en la empresa, y en base a lo previsto en el convenio general del sector de limpieza pública, recogida de basuras, riegos, etc.

El sistema de clasificación profesional se articula a tenor del artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores mediante la modalidad de grupos profesionales y lo previsto en el convenio general del sector en la presente materia. BOE nº 181 del 30 de julio del 2013 y BOE de 21 de mayo de 2018,

Con carácter general, las personas trabajadoras desarrollarán las tareas propias de su grupo y categoría profesional asignada.

Artículo 14. Grupos profesionales.

Las descripciones de grupos profesionales dimanarán y son de afectación, de forma prevalente, por lo dispuesto en el convenio general del sector sin menoscabo de lo reseñado en cada una de ellas en los apartados específicos que se dirán. Si por necesidades de la organización y del servicio fuera precisa su ampliación, las partes firmantes darán traslado a la Comisión Paritaria para que ésta resuelva:

Grupos profesionales

(A) Personal operativo (RSU)

Conductor 1ª
Peón recogida

(B) Personal operativo (LPV)

Conductor 2ª
Peón limpieza viaria

Definiciones

Conductor 1ª (Grupo Profesional A RSU)

Es la persona trabajadora que disponiendo de carné de conducir C y/o los que sean necesarios en función del vehículo utilizado, realiza el trabajo de conducción de cualquier tipo de vehículo de CMA superior a 3500 Kg., diseñado principalmente para la actividad de recogida de residuos sólidos urbanos -o equivalente- que sean puestos a su disposición por la empresa y que se encuentren habilitados para desarrollar las distintas tareas asignadas.

Será el responsable de realizar los recorridos de acuerdo con los itinerarios previamente marcados por la empresa y será el responsable de las tareas que desarrolle. Indicará e informará al operario u operarios que se le asignen las tareas (recogida de contenedores, etc...) a desarrollar, si fuera necesario. En caso de que éste/os no efectuarán las mismas, notificará a la empresa la conducta o comportamiento del mismo/os. Se responsabilizará de las tareas previstas con resultados óptimos y calidad adecuada. Asimismo, tendrá los conocimientos mínimos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller.

Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduzca se encuentre en perfectas condiciones, verificando antes de iniciar o finalizar los recorridos, encontrándose todos los

elementos básicos de seguridad en las debidas condiciones de funcionamiento. Tendrá a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio. Se responsabilizará de la adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento y seguridad de los mismos. Verificará el estado de los vehículos y herramientas, que le hayan sido asignados con respecto a posibles golpes, deterioros, niveles de aceite, agua, circuito cerrado de refrigeración, luces, etc., que estén asignadas al centro de trabajo, procurando que, éstos, se encuentren en perfecto estado de garantía y utilización antes y después de que se realicen los servicios.

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

En función de las necesidades del servicio, el encargado le podrá trasladar las instrucciones específicas al conductor 1ª, para que, éste, sin dejar sus responsabilidades inherentes a su puesto de trabajo, pueda coordinar y trasladar instrucciones a los peones y/o ayudantes de servicio.

- Peón recogida (grupo profesional A RSU)

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

Es la persona trabajadora que hace el trabajo de recogida de RSU en contenedor, bolsas, etc. Está obligado a recoger todas las bolsas que están fuera del contenedor, así como los desbordes que existieran.

(B) Personal operativo (LPV)

- Conductor 2ª (grupo profesional B LPV)

Es la persona trabajadora que disponiendo de carné de conducir B-1, realiza el trabajo de conducción de un vehículo barredora que precisa del citado carnet de conducir.

Será el responsable de realizar los recorridos de acuerdo con los itinerarios previamente marcados por la empresa y será el responsable de las tareas que desarrolle. Indicará e informará al operario u operarios que se le asignen las tareas (recogida de contenedores, etc...) a desarrollar, si fuera necesario. En caso de que éste/os no efectuarán las mismas, notificará a la empresa la conducta o comportamiento del mismo/os. Se responsabilizará de las tareas previstas con resultados óptimos y calidad adecuada. Asimismo, tendrá los conocimientos mínimos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller.

Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduzca se encuentre en perfectas condiciones, verificando antes de iniciar o finalizar los recorridos, encontrándose todos los elementos básicos de seguridad en las debidas condiciones de funcionamiento. Tendrá a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio. Se responsabilizará de la adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento y seguridad de los mismos. Verificará el estado de los vehículos y herramientas, que le hayan sido asignados con respecto a posibles golpes, deterioros, niveles de aceite, agua, circuito cerrado de refrigeración, luces, etc., que estén asignadas al centro de trabajo, procurando que, éstos, se encuentren en perfecto estado de garantía y utilización antes y después de que se realicen los servicios.

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

En función de las necesidades del servicio, el encargado le podrá trasladar las instrucciones específicas al conductor 2ª, para que, éste, sin dejar sus responsabilidades inherentes a su puesto de trabajo, pueda coordinar y trasladar instrucciones a los peones y/o ayudantes de servicio.

- Peón de limpieza (grupo profesional B LPV):

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

Es la personas trabajadora que realiza la tarea de barrido manual, así como la limpieza general de los servicios contratados, limpieza de las zonas, aún siendo éstas mediante el sistema barrido mixto, sulfatar alcorques, cortar hierbas de los alcorques, etc., dentro de su jornada laboral. Está obligado a realizar los recorridos de las zonas de barrido mixto con vehículos cuyo peso máximo en vacío no exceda de 400Kg., siempre que disponga del carnet de conducir preciso para su conducción.

Artículo 15. Trabajos de superior e inferior categoría.

Por necesidades del servicio y a petición de la empresa, las personas trabajadoras podrán realizar trabajos que puedan resultar de categoría superior a la que tuviera reconocida, en los siguientes supuestos:

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

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

3. Por necesidades transitorias e imprevistas, o por inexistencia de puestos de trabajo, la empresa podrá destinar a una persona trabajadora a realizar funciones correspondientes a una categoría inferior durante el período estricto que subsistan las expresadas circunstancias, y conservando siempre el salario y demás emolumentos correspondientes a su categoría. Ello se realizará de forma rotativa entre las posibles personas trabajadoras afectadas, siempre que no hubiese conformidad para llevarlos a cabo por parte de cualquiera de dichos productores. Fuera de los casos anteriores, intervendrán los representantes de los trabajadores junto con la dirección, para analizar la situación y buscar una solución a la posible controversia.

Artículo 16. Actividad por inclemencias climatológicas.

Como consecuencia de circunstancias climatológicas adversas que pudieran surgir y que no permitan realizar las tareas encomendadas con normalidad, la personas trabajadoras tendrán que realizar trabajos distintos a los de su categoría y especialidad habitual cuando así lo disponga la Empresa, al objeto de aprovechar las sinergias dentro de su jornada laboral habitual y en aquellos menesteres que puedan realizarse que vengan dadas por las inclemencias del tiempo u otras contingencias no previstas.

Dichos trabajos circunstanciales, no serán considerados, en ningún caso, vulneración ni menoscabo de la dignidad personal y profesional de las personas trabajadoras que realicen funciones de mantenimiento y limpieza en el centro de trabajo o de las herramientas, vehículos y útiles que estén destinados para el servicio.

Cuando se den estas circunstancias excepcionales, las personas trabajadoras irán equipadas con vestuario adecuado para la realización de los servicios encomendados.

Capítulo V Modalidades de contratación

Artículo 17. Contratación.

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

Dadas las actuales circunstancias del sector, la contratación con empresas de trabajo temporal no se llevará a cabo.

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

- a) En ningún caso el número de personas trabajadoras fijas de plantilla, podrá ser superior al número de puestos de trabajo reales existentes en la concesión.
- b) Contrataciones a tiempo parcial: Para la contratación de personas trabajadoras a tiempo parcial en sus distintas modalidades, se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 18. Contratación sin discriminación.

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

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

Artículo 19. Contrato obra o servicio determinado.

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

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

Capítulo VI Jornada laboral

Artículo 20. Jornada laboral.

La jornada laboral para los años 2019 a 2022 será la siguiente:

- Año 2019 queda establecida en 39 horas semanales de lunes a sábados, equivalentes a 1763 horas anuales.
- Año 2020 queda establecida en 37,5 horas semanales de lunes a sábados equivalentes a 1695 horas anuales
- Año 2021 queda establecida en 36,5 horas semanales de lunes a sábados equivalentes a 1650 horas anuales

- Año 2022 queda establecida en 35 horas semanales de lunes a sábados equivalente a 1583 horas anuales

Las personas trabajadoras disponen de 30 minutos de descanso diario, siempre y cuando la jornada se realiza de manera completa y continuada, computando dicho tiempo como tiempo efectivamente trabajado. Este descanso se realizara de acuerdo con el calendario laboral acordado entre la representación de los trabajadores y la representación de la empresa.

Artículo 21. Horario de trabajo.

Se establece un horario continuado para las personas trabajadoras de los servicios de recogida y limpieza viaria de las diferentes unidades operativas, serán fijados conforme a sus peculiaridades circunstancias y necesidades del servicio, y de acuerdo con lo que en cada momento se exija por los concesionarios de cada contrata.

En el caso de implantarse el servicio nocturno en lugares donde se fuese realizando en jornadas diurnas, se aceptará por ambas partes su realización sin perjuicio de las contraprestaciones correspondientes.

Se elaborará un calendario laboral del 1 de enero de cada año, que determinará el horario de cada servicio y calendario de vacaciones.

Artículo 22. Descanso dominical.

Como regla general las personas trabajadoras afectadas por este convenio disfrutarán de su día de descanso semanal en domingo, excepto si hay algún motivo justificado, que fuere solicitado por el ayuntamiento o jefe de servicio, no previsto y de carácter urgente, se procederá a la reorganización de los servicios para la prestación en jornada festiva.

Capítulo VII Vacaciones, permisos y licencias

Artículo 23. Vacaciones.

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

Las vacaciones tendrán una duración de 31 días naturales.

Las personas trabajadoras que disfruten sus vacaciones en junio, iniciaran sus vacaciones el 31 de mayo.

Las personas trabajadoras que disfruten sus vacaciones en septiembre finalizaran las mismas el 1 de octubre.

El periodo de vacaciones se establece para su disfrute del día 1 de junio al 30 de septiembre, elaborándose un calendario de rotación de forma que todos las personas trabajadoras vayan rotando un mes cada año. Así la persona trabajadora que disfrute sus vacaciones un año el mes de junio, el próximo las realizara el mes de julio y así sucesivamente.

La empresa podrá pactar con las personas trabajadoras la realización de las vacaciones fuera de este tiempo de disfrute de las mismas.

En el calendario laboral que se pacta en el mes de diciembre del año anterior, vendrán estipulado el periodo de disfrute de las vacaciones de cada persona trabajadora.

Cualquier cambio del disfrute de las vacaciones ha de ser comunicado a la dirección de la empresa, y se precisara de la autorización de esta.

• Devengo:

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

• Disfrute:

Según lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores las vacaciones que le corresponda a cada persona trabajadora serán disfrutadas por éstos en los períodos acordados. Bajo ningún concepto serán motivo de contraprestación económica.

• Retribución:

El salario a percibir durante el período de vacaciones será el correspondiente al fijado para su categoría profesional en las tablas salariales anexas, correspondiente a una mensualidad.

Artículo 24. Permisos.

Los establecidos por la ley estatutaria del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, considerándose los siguientes preceptos previos:

• Regulación:

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

b) Las personas trabajadoras deberá pre avisar, con carácter general, con 10 días antelación, con excepción de aquellos casos que se consideren de urgencia o que no se establezca preaviso en el Art. 37 del ET, de forma fehaciente la/s ausencia/s que realice, poniendo en conocimiento de la empresa el motivo de la/s misma/s del puesto de trabajo. Igualmente, deberá justificar, de forma previa o posterior a la ausencia, el motivo alegado de forma documental siendo este emitido por un órgano oficial, respetando en todo caso lo dispuesto en el Art. 37 del ET.

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

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

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

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

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

h) Conocido el calendario oficial de fiestas nacionales, autonómicas y locales, la representación de la empresa y de los trabajadores, al 30 de noviembre de cada año, se reunirán para

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

- Relación de permisos retribuidos

Personal en general:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Tres días naturales por el nacimiento de hijo, caso de que las personas trabajadoras no tuviera derecho a prestaciones por paternidad, y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica (cesárea) sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo las personas trabajadoras necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la comunidad autónoma, el plazo será de cinco días naturales.
- Un día laborable por traslado del domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- En materia de lactancia se estará a lo que dispone el Art. 37.4 del Estatuto de los Trabajadores
- En materia de guarda legal se estará a lo dispuesto en el Art. 37.6 del Estatuto de los Trabajadores
- Las personas trabajadoras dispondrán de tres días de permiso retribuido por asuntos propios (está englobado dentro de este permiso el día de Sant Martín de Porrás).

La empresa concederá a las personas trabajadoras que lo soliciten con antelación, el disfrute de estos días, siempre y cuando no coincidan dos personas trabajadoras al mismo tiempo. A su vez, dichos días no podrán ser acumulados en una sola vez, ni reservarlos para su disfrute en períodos vacacionales (verano, semana santa, navidad) y/o puentes que pudieran surgir en cada uno de los años de vigencia del presente convenio colectivo.

Todos los permisos reflejados en los apartados anteriores deberán ser acreditados documental y fehacientemente por las personas trabajadoras a la empresa, una vez realizados.

En el siguiente cuadro se reflejan los grados de parentesco, por consanguinidad y afinidad:

Grados	Titular/Cónyuge			
1º	Padre/Madre	Suegro/Suegra	Hijo/Hija	Yerno/Nuera
2º	Abuelo/Abuela	Hermano/Hermana	Cuñado/Cuñada	Nieto/Nieta
3º	Bisabuelo/Bisabuela	Tío/Tía	Sobrino/Sobrino	Biznieto/Biznieta
4º	Primo/Prima			

Visitas especialista.

Las personas trabajadoras podrán ausentarse por el tiempo indispensable para la visitas a especialistas de la seguridad social y derivación a centros para pruebas médicas específicas que coincidan con su horario laboral y no pudieran realizarse fuera de éste, debiendo preavisar, en tal caso, con la antelación necesaria para la correcta organización de los servicios.

Capítulo VIII Estructura salarial - retribuciones

Artículo 25. Estructura salarial-sistema de retribución.

Se consideran salario la totalidad de las percepciones económicas de las personas trabajadoras, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales que se presten en la empresa y que, éstas, sean calificadas por cuenta ajena, que se retribuya el trabajo efectivo realizado, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como trabajo efectivo.

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

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio colectivo percibirán en concepto de salario las cantidades que para los distintos epígrafes salariales y categorías se reflejan en el anexo I.

A) Conceptos salariales

Salario

- Salario base

Complementos personales:

- Antigüedad

Complemento de trabajo realizado:

- Plus actividad
- Plus tóxico

Cantidad o calidad de trabajo:

- Horas extraordinarias

Conceptos extrasalariales:

- Plus transporte

Vencimiento superior al mes:

- Pagas extras (marzo, junio, septiembre y diciembre)

Artículo 26. Pagos a las personas trabajadoras.

A efectos de pago, el ingreso de la nómina se efectuará el último día hábil de cada mes.

La empresa hará efectiva a cada persona trabajadora la entrega de la nómina en la primera quincena de cada mes siguiente al cobro.

Artículo 27. Salario base.

El salario base mensual de las personas trabajadoras afecto al presente Convenio colectivo es el que se determina por cada categoría en el anexo I de las tablas salariales, por tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 28. Antigüedad.

Las personas trabajadoras, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio generarán un nuevo quinquenio a abonar a partir del 31.12.2023. Dicho quinquenio se abonará en concepto de plus de antigüedad a razón del 3% de salario base vigente en aquel momento. Se abonará al mes siguiente del cumplimiento del quinquenio.

Las personas trabajadoras que a 1 de enero de 2019 vinieran ya percibiendo plus de antigüedad, mantendrán su percepción durante la vigencia del presente Convenio en concepto de complemento "ad personam"

Artículo 29. Plus actividad.

Este es un complemento de calidad o cantidad de trabajo. La cuantía del mismo queda reflejada en las tablas salariales adjuntas, abonándose por tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 30. Plus tóxico.

Complemento de puesto de trabajo que resarce a las personas trabajadoras de las especiales condiciones de prestación recogidas en la correspondiente normativa para la determinación de la relación laboral. El mismo atiende al carácter especialmente peligroso, penoso o tóxico del puesto de trabajo y al hecho de que no puedan considerarse riesgos inherentes a la categoría profesional desempeñada. La cantidad queda establecida en la tabla salarial anexa, abonándose por tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 31. Horas extraordinarias.

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

Dado el carácter de servicio público de la actividad a la que se refiere el presente Convenio, ambas partes reconocen la existencia de horas extraordinarias estructurales de inevitable realización, entre las que consideran las motivadas por averías del vehículo, ausencias imprevistas o daños extraordinarios urgentes.

En caso de necesidad, la realización de horas extraordinarias se repartirá entre todos los trabajadores de la empresa, teniendo en cuenta la categoría laboral y las necesidades del servicio.

La valoración de dichas horas de trabajo que excedan la jornada laboral se establece en la tabla salarial adjunta. En cualquier caso la hora extra ordinaria se incrementa un 6,5% y un 3% la hora extra festiva para los años 2019 y 2020 y para los años 2021 y 2022 la hora festiva quedará fijada para cada categoría en el importe que figura en las tablas anexas.

Las horas extras realizadas por cualquier trabajo, podrán ser acumuladas en periodos trimestrales y ser disfrutadas por días de descanso.

Artículo 32. Plus transporte.

Este plus extrasalarial compensa todos los gastos de desplazamiento que a las personas trabajadoras se le ocasionen como consecuencia de su trabajo.

Su devengo será mensual y se abonará en proporción al tiempo trabajado y por tiempo efectivamente trabajado, en la cuantía que se señala en las tablas anexas.

Artículo 33. Gratificaciones extraordinarias

Para los años 2019 y 2020 las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio percibirán tres gratificaciones extraordinarias a razón de la cuantía establecida en la tabla salarial anexa para cada una de las categorías profesionales:

- Paga de verano

Devengo: desde el 1 de mayo a 31 de agosto.

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

Cuantía: el importe que se especifica en las tablas salariales anexas para cada categoría.

- Paga de Navidad

Devengo: desde el 1 de septiembre al 31 de diciembre.

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

Cuantía: el importe que se especifica en las tablas salariales anexas para cada categoría.

- Paga de marzo

Devengo: desde el 1 de enero al 30 de abril.

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

Cuantía: el importe que se especifica en las tablas salariales anexas para cada categoría.

Estas pagas extraordinarias se devengarán en proporción a los días trabajados efectivos.

Para el año 2021 las personas trabajadoras percibirán, a parte de las gratificaciones de beneficios, verano y navidad, una nueva paga denominada paga de septiembre, cuya cuantía lineal para todas las categorías de cuatrocientos setenta y cinco EUR (475.- EUR)

El devengo y abono de las pagas extras para el año 2021 queda establecido en los siguientes términos:

- Paga de verano

Devengo: desde el 1 de abril a 30 de junio.

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

Cuantía: el importe que se especifica en las tablas salariales anexas para cada categoría.

- Paga de Navidad

Devengo: desde el 1 de octubre al 31 de diciembre.

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

Cuantía: el importe que se especifica en las tablas salariales anexas para cada categoría.

- Paga de marzo

Devengo: desde el 1 de enero al 31 de marzo.

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

Cuantía: el importe que se especifica en las tablas salariales anexas para cada categoría.

Paga de septiembre:

Devengo: del 1 de julio al 30 de septiembre

Pago: se abonará el 15 de septiembre de cada año

Cuantía: 475 EUR para todas las categorías

Para el año 2022 las personas trabajadoras percibirán, a parte de las gratificaciones de beneficios, verano y navidad, y septiembre en las cuantías que se establecen en las tablas anexas. Para dicho año la paga de septiembre se equipara a al importe de la paga de marzo.

El devengo y abono de las pagas extras para el año 2021 queda establecido en los siguientes términos:

- Paga de verano

Devengo: desde el 1 de abril a 30 de junio .

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

Cuantía: el importe que se especifica en las tablas salariales anexas para cada categoría.

- Paga de Navidad

Devengo: desde el 1 de octubre al 31 de diciembre.

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

Cuantía: el importe que se especifica en las tablas salariales anexas para cada categoría.

- Paga de marzo

Devengo: desde el 1 de enero al 31 de marzo.

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

Cuantía: el importe que se especifica en las tablas salariales anexas para cada categoría.

Paga de septiembre:

Devengo: del 1 de julio al 30 de septiembre

Pago: se abonará el 15 de septiembre de cada año

Cuantía: el importe que se especifica en las tablas salariales anexas para cada categoría.

Estas pagas extraordinarias se devengarán en proporción a los días trabajados efectivos.

Artículo 34. Trabajos en días festivos.

Las personas trabajadoras que trabajen festivos intersemanales percibirán la cuantía establecida en la tabla salarial anexa, pactándose que en todo caso se pagarán un mínimo de 2 horas.

Artículo 35. Igualdad de remuneración por razón de sexo.

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

Capítulo IX Mejoras sociales

Artículo 36. Complemento a la acción protectora de la seguridad social.

En caso de accidente de trabajo a las personas trabajadoras se le garantizará la totalidad del salario bruto mensual desde el primer día.

En caso de hospitalización, se garantiza el percibo de la totalidad del salario bruto, extendiéndose este complemento como máximo 30 días después del alta hospitalaria. A partir del día 31 las personas trabajadoras que continúe en situación de incapacidad cobrará como prestación lo establecido en la legislación vigente.

En los casos de baja por accidente de trabajo y baja por maternidad y paternidad, las mismas no repercutirán en el devengo de la pagas extras en cuanto a su deducción.

Artículo 37. Indemnización por muerte, invalidez permanente absoluta y incapacidad total derivada de accidente laboral.

Con independencia de las indemnizaciones, obligatorias de la seguridad social, que procedan, la empresa suscribirá una póliza con una compañía de seguros, que garantice a las personas trabajadoras o a sus legítimos herederos las indemnizaciones por las causas que se dirán.

En todos los supuestos las causas que los motiven han de ser consecuencias de accidente laboral y sus cuantías serán las establecidas en las tablas salariales anexas, para los siguientes supuestos: incapacidad permanente total para su profesión habitual, muerte e invalidez permanente total o absoluta para su profesión habitual.

Dichas cantidades, incorporadas en la tabla salarial anexa, las cobrarán los beneficiarios de las víctimas o los accidentados según las normas de la seguridad social.

La empresa presentará copia de las pólizas contratadas a la representación legal de los trabajadores.

Artículo 38. Ayuda escolar.

Para las personas trabajadoras que se encuentre en alta en la empresa, con una antigüedad mínima de un año, con independencia del tipo de contrato laboral que se haya concertado, que cumplan que en fecha 1 de octubre tengan hijas o hijos en edad comprendida entre 4 y 16 años, ambos inclusive, y se encuentren legalmente inscritos en centros escolares y/o de enseñanza oficiales, previa justificación documental, tendrán una compensación económica por cada hija o hijo que se encuentra establecido en las tablas salariales anexas.

Las cuantías de pago que procedan, se abonarán en la nómina del mes de octubre de cada año, previa justificación documental que se deberá presentar por la persona trabajadora a la empresa antes del día 1 de noviembre de cada año.

Artículo 39. Anticipos a cuenta de salarios devengados.

La empresa concederá anticipos los días 15 de cada mes a aquellas personas trabajadoras que lo soliciten. La solicitud deberá efectuarse hasta el día 10 y con un máximo del 50% del salario devengado.

Artículo 40. Anticipo de cancelación diferida.

Las personas trabajadoras, además de la posibilidad del anticipo mensual, podrá solicitar en casos especiales "anticipos de cancelación diferida", con un importe máximo a solicitar de una mensualidad, siempre que acrediten una antigüedad superior a un año.

El tiempo de amortización se negociará entre ambas partes, con un máximo de 10 meses.

No se podrá solicitar un nuevo anticipo diferido hasta que no hayan transcurrido dos años desde la última solicitud amortizada.

También se acuerda, conceder anticipos a cuenta de las posibles regulaciones de las nóminas mensuales, por error en la confección de las mismas.

Artículo 41. Premio de jubilación.

Las personas trabajadoras que causen baja en la empresa por jubilación recibirán una gratificación de carácter extra salarial por año trabajado en la empresa, prorrateándose por meses los periodos inferiores al año, todo ellos de acuerdo con la escala establecida en las tablas salariales anexas.

En caso de acogerse a la jubilación parcial, según lo previsto en la legislación actual vigente en dicha materia, se percibirá dicha cuantía de manera proporcional al porcentaje de jubilación en el momento de producirse el hecho causante, abonándose en un solo pago y no devengando cantidad alguna a partir de entonces.

Capítulo X

Derecho a la salud laboral, prevención de riesgos laborales y prendas de trabajo (EPIs)

Artículo 42. Salud laboral y prevención riesgos laborales.

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

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

Será responsabilidad de las personas trabajadoras, comunicar inmediatamente y, en todo caso, en un plazo no superior a 24 horas, la situación de incapacidad transitoria (IT) ya sea por accidente laboral o enfermedad común, así como la situación de alta, haciendo entrega a la empresa, en un plazo máximo de 72 horas de los partes de baja que por cualquier contingencia sean emitidos por la seguridad social o por la mutua de accidentes. Asimismo, se establece que los partes de confirmación se deberán presentar como máximo, a las 48 horas de la emisión por parte del facultativo correspondiente, y en todo caso las personas trabajadoras están obligadas a comunicar a la empresa dicha situación en el mismo día de la emisión del mencionado parte de confirmación.

Artículo 43. Dotación en los vehículos y maquinaria.

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

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

Asimismo los vehículos irán provistos de botiquines tal como establece la normativa de la D.G.T. que si irán reponiendo a medida que sea necesario. El conductor, será el responsable de comunicar a su mando superior de las inexistencias para su reposición.

Artículo 44. Obligaciones de los conductores de cualquier tipo de vehículo.

Los conductores de centro de trabajo de Sant Fruitós de Bages vendrán obligados a:

- Realizar correctamente los itinerarios fijados.
- Comunicar a la empresa antes del plazo de 24 horas las denuncias de circulación o cualquier otra que sean impuestas por la autoridad competente, comunicando igualmente los accidentes tanto corporales como a vehículos, fachadas, árboles, etc. aunque tengan apariencia de leves.

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

Artículo 45. Obligaciones del equipo de recogida.

El equipo de recogida del centro de trabajo de Sant Fruitós de Bages vendrán obligados a:

- a) Encargarse del mantenimiento y limpieza interna de la cabina del vehículo, debiendo cuidarlo durante el servicio.
- b) Recoger la totalidad de los contenedores de R.S.U. del municipio de Sant Fruitós de Bages.
- c) El conductor del vehículo estará obligado a efectuar el vertido correspondiente en cada itinerario asignado, debiendo trasladar el vehículo a su lugar de origen después del último itinerario recogido.

Artículo 46. Averías o falta de vehículos.

Se pondrá el hecho en conocimiento del encargado, el cuál pedirá inmediatamente un camión de recambio. Cuando esto no sea posible y la avería sea tal que inmovilice el camión de forma permanente y no sea causada por negligencia se pagará al equipo del camión averiado el tiempo que dure la avería como horas extraordinarias, el tiempo extra que supere la jornada laboral para completar el servicio.

En el supuesto de que se relevase al equipo que ha suplido la avería por otro equipo y este último realizase el trabajo pendiente, si el tiempo de avería y trabajo realizado no superase la jornada ordinaria de trabajo no habrá lugar a pagar horas extras.

Artículo 47. Retirada de carné de conducir.

A) En el supuesto de que a un conductor realizando un cometido con un vehículo propiedad de la empresa y cumpliendo las funciones que le hayan sido encomendadas dentro de su jornada laboral le fuera retirado el carné de conducir, quedará sometido a la siguiente regulación:

1) Si fuera la primera ocasión, la empresa deberá acoplar a la persona trabajadora a otro puesto de trabajo, conservando sus retribuciones que venía percibiendo durante un periodo de un (1) año natural como máximo, a contar del día siguiente de la fecha de la retirada del permiso de conducción fuera por la DGT o por la Jurisdicción competente.

2) Si a la persona trabajadora se le retirara el carné de conducir por segunda ocasión, la empresa deberá acoplarla a otro puesto de trabajo, conservando sus retribuciones que venía percibiendo durante un periodo de seis (6) meses como máximo, a contar del día siguiente de la fecha de la retirada del permiso de conducción fuera por la DGT o por la jurisdicción competente.

3) No procederá tales garantías previstas en los apartados 1) y 2), cuando a la persona trabajadora le sea retirado el carné de conducir por causas de embriaguez, toxicomanía y por conducir de forma negligencia con grado de imprudencia temeraria.

B) En el supuesto caso de que a la persona trabajadora le fuera retirado el carné de conducir en una primera ocasión conduciendo éste un vehículo particular y fuera de la jornada laboral estuviera o no realizando trabajos por cuenta propia o ajena, la empresa deberá acoplar al trabajador a otro puesto de trabajo, conservando sus retribuciones que venía percibiendo durante un periodo de seis (6) meses como máximo, a contar del día siguiente de la fecha de la retirada del permiso de conducción fuera por la DGT o por la jurisdicción competente. No procederá tales garantías previstas reseñadas en el presente punto, cuando al trabajador le sea retirado el carné de conducir por causas de embriaguez, toxicomanía y por conducir de forma negligencia con grado de imprudencia temeraria.

A petición de la empresa, las personas trabajadoras vendrán obligadas a entregar, para su compulsión, el carné de conducir a los efectos de comprobar su vigencia. Asimismo, las personas trabajadoras darán su conformidad por escrito para que la empresa pueda acceder, en presencia de éste y de un representante legal de los trabajadores, a la base de datos de la Dirección General de Tráfico para comprobar los puntos.

Si por cualquier circunstancia a la persona trabajadora se le retira el carné de conducir y éste no lo comunica a la empresa antes de empezar el servicio, la empresa no está obligada a garantizar lo reseñado en los apartados A) y B) del presente Artículo. Por lo que, las personas trabajadoras deberá atenerse con lo que disponga la normativa laboral vigente.

Artículo 48. Prendas de trabajo (uniformidad).

Las personas trabajadoras deberán ir correctamente uniformadas con las prendas adecuadas para el correcto desarrollo de su servicio.

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

El calzado se considerará como material de seguridad. Se compondrá de botas o zapatos de seguridad y se proporcionará según lo previsto más adelante.

Todas las prendas que se citarán a continuación serán repuestas cuando éstas resulten ostensiblemente deterioradas. Para ello, las personas trabajadoras deberán hacer entrega de las prendas deterioradas.

Entrega de uniformidad:

Al ingresar en la empresa:

Verano: 2 pantalones, 2 camisas, 1 par de zapatos y una gorra.

Invierno: 2 pantalones, 2 camisas, 2 chaquetas, 2 jerséis tipo cazadora, 1 par de botas, 1 anorak, 1 traje de agua y una gorra.

En los años siguientes:

Verano: 1 pantalones, 1 camisas, 1 par de zapatos y una gorra.

Invierno: 1 pantalones, 1 polo, 1 jerséis tipo cazadora, 1 par de botas.

Se entregará un anorak cada 3 años.

Los equipos de verano, se entregaran durante la primera quincena de mayo, y los de invierno en la primera quincena de octubre.

Se dispondrá de prendas de protección y seguridad en todos los locales, siendo obligatorio su uso de acuerdo con las instrucciones acordadas entre el delegado de seguridad y la empresa.

Las prendas de seguridad son:

- Guantes
- Gafas de Protección de ojos
- Protectores de brazos
- Protectores de piernas
- Botas de agua
- Mandil impermeable
- Mandil de protección corporal (esmerilar)
- Trajes de agua etc.

Será obligatorio para todas las personas trabajadoras, la utilización en el trabajo de la última ropa entregada cada temporada.

Las personas trabajadoras que causen baja en la empresa estarán obligadas a devolver todo el vestuario entregado.

Toda la ropa al igual que el calzado estará provista de las medidas de seguridad necesarias.

Las personas trabajadoras, con independencia de su situación contractual, realizarán el mantenimiento, lavado y decoro de todas aquellas prendas que la empresa les provea para que las utilicen en el servicio y tareas profesionales que le sean encomendadas dentro de su jornada laboral.

Capítulo XI Derecho a la formación y promoción. Iniciativas

Artículo 49. Derecho a la formación y promoción.

Ambas partes son conscientes de la necesidad de facilitar al máximo la formación integral de todas las personas trabajadoras y fomentar muy especialmente la acción formativa de carácter profesional de los mismos.

Las personas trabajadoras tienen el derecho y la obligación de adquirir la formación necesaria, que garantice el buen desarrollo de las tareas y funciones que correspondan a su trabajo y permitan su promoción profesional. Para ello la empresa junto con la representación social se comprometen a realizar el estudio y desarrollo de los planes encaminados al perfeccionamiento profesional del personal.

Las personas trabajadoras estarán obligadas a asistir a aquellas acciones formativas promovidas o impartidas por la empresa a fin de obtener una determinada especialización o una más amplia formación profesional.

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

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

Los requisitos a tener en consideración para llevar a cabo la promoción serán:

Características del puesto.

Formación necesaria y carnets que correspondan por la necesidad de la vacante.

Desempeño profesional.

Antigüedad.

Artículo 50. Iniciativas y sugerencias.

Las personas trabajadoras podrán comunicar directamente a la dirección de la empresa cualquier iniciativa o sugerencia de tipo personal que represente una mejora en los métodos de trabajo, aumento de la productividad, mayor seguridad, etc. A tal fin, la empresa pondrá a disposición de las personas trabajadoras los impresos adecuados para explicar y desarrollar su idea, pudiendo la dirección convocarlas para que amplíen o aclaren la idea o sugerencia formulada. En caso de aceptarse la idea o sugerencia que haya sido presentada por una trabajadora o por un trabajador si fuese puesta en práctica con resultados satisfactorios, se les dotará con un premio de una sola vez, a determinar con la representación social y en función y en proporción a la eficacia de su puesta en práctica.

Las ideas y sugerencias que sean expuestas en grupo (mínimo dos) si se ajustan a la situación del párrafo anterior, se les hará entregar, por una sola vez, en proporción al número de proponentes. La dirección dará cuenta previa de su comunicación las/os interesadas/os y a la representación social de los premios concedidos.

Capítulo XII Derechos de representación

Artículo 51. Derecho a la representación de los trabajadores

Se estará a lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa vigente en materia de representación.

Artículo 52. Sigilo profesional.

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

Artículo 53. Utilización del crédito horario.

La ausencia del puesto de trabajo, como consecuencia del uso del crédito de horas por la representación social, será comunicada a la dirección de la empresa, mediante escrito, con una antelación de veinticuatro horas (salvo excepciones acordadas con la empresa), para que sea viable el cambio de turno que cubra esa ausencia. Asimismo, y a posteriori, se deberá acreditar la ausencia solicitada a cuenta del crédito horario, también, con documento justificativo. Siendo entregado éste al día siguiente de la ausencia.

Capítulo XIII Derechos: sucesión de empresas y subrogación

Artículo 54. Sucesión de empresa y subrogación de personal.

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

Disposición transitoria 1ª – Acuerdos Económicos (2019, 2020, 2021 y 2022)

1º Acuerdo Económico

• Para el año 2019

• Se incrementa la retribución bruta anual para todos los grupos y categorías profesionales en la cuantía de 475 EUR. Dicho importe de repartirá proporcionalmente a cada concepto salarial según las tablas anexas.

- Para el caso de que el IPC anual del año 2019 aplicado a las retribuciones de 2018 supusiera un incremento superior a los 475 EUR lineales pactados, se garantiza una revisión salarial que como mínimo sea equivalente al 85 % del IPC real del año 2019.

- Para el año 2020

- Se incrementa la retribución bruta anual para todos los grupos y categorías profesionales en la cuantía de 475 EUR. Dicho importe de repartirá proporcionalmente a cada concepto salarial según las tablas anexas.

- Para el caso de que el IPC anual del año 2020 aplicado a las retribuciones de 2019 supusiera un incremento superior a los 475 EUR lineales pactados, se garantiza una revisión salarial que como mínimo sea equivalente al 85 % del IPC real del año 2020.

- Para el año 2021

- Se incrementa la retribución bruta anual para todos los grupos y categorías profesionales en la cuantía de 475 EUR. Dicho importe de repartirá proporcionalmente a cada concepto salarial según las tablas anexas.

- Para el caso de que el IPC anual del año 2021 aplicado a las retribuciones de 2020 supusiera un incremento superior a los 475 EUR lineales pactados, se garantiza una revisión salarial que como mínimo sea equivalente al 85 % del IPC real del año 2021.

- Para el año 2022

- Para el año 2022 los importes a percibir para cada categoría serán los que constan en la tabla anexa.

Disposición final

El presente Convenio colectivo, anula y sustituye los acuerdos extra estatutarios y cualquier otro tipo de acuerdo colectivo/individual anteriores a fecha 1 de enero de 2019.

ANEXO I TABLAS SALARIALES

2019	SB	PA	PT	PTOX	TOTAL MES	PAGA VER	PAGA NAV	PAGA MAR	PAGA SEP	TOTAL ANUAL
Conductor 1	974,41	309,47	112,44	194,88	1591,20	1484,39	1484,39	1356,90	0,00	23420,10
Conductor 2	877,34	210,52	112,81	175,47	1376,14	1268,99	1268,99	1171,08	0,00	20222,77
Peón recogida	816,20	185,80	113,02	163,24	1278,27	1170,91	1170,91	1082,25	0,00	18763,31
Peón viaria	816,20	185,80	113,02	163,24	1278,27	1170,91	1170,91	1082,25	0,00	18763,31

2020	SB	PA	PT	PTOX	TOTAL MES	PAGA VER	PAGA NAV	PAGA MAR	PAGA SEP	TOTAL ANUAL
Conductor 1	994,18	315,74	114,72	198,84	1623,47	1514,49	1514,49	1384,42	0,00	23895,10
Conductor 2	897,94	215,47	115,46	179,59	1408,47	1298,79	1298,79	1198,58	0,00	20697,77
Peón recogida	836,86	190,51	115,88	167,38	1310,63	1200,55	1200,55	1109,64	0,00	19238,31
Peón viaria	836,86	190,51	115,88	167,38	1310,63	1200,55	1200,55	1109,64	0,00	19238,31

2021	SB	PA	PT	PTOX	TOTAL MES	PAGA VER	PAGA NAV	PAGA MAR	PAGA SEP	TOTAL ANUAL
Conductor 1	1013,94	322,02	117,00	202,79	1655,75	1544,60	1544,60	1411,94	475,00	24845,10
Conductor 2	918,55	220,41	118,11	183,71	1440,79	1328,60	1328,60	1226,09	475,00	21647,77
Peón recogida	857,53	195,21	118,74	171,51	1342,99	1230,20	1230,20	1137,04	475,00	20188,31
Peón viaria	857,53	195,21	118,74	171,51	1342,99	1230,20	1230,20	1137,04	475,00	20188,31

2022	SB	PA	PT	PTOX	TOTAL MES	PAGA VER	PAGA NAV	PAGA MAR	PAGA SEP	TOTAL ANUAL
Conductor 1	1013,94	322,02	117,00	202,79	1655,75	1544,60	1544,60	1411,94	1411,94	26732,04
Conductor 2	918,55	220,41	118,11	183,71	1440,79	1328,60	1328,60	1226,09	1226,09	23348,86
Peón recogida	857,53	195,21	118,74	171,51	1342,99	1230,20	1230,20	1137,04	1137,04	21800,35
Peón viaria	857,53	195,21	118,74	171,51	1342,99	1230,20	1230,20	1137,04	1137,04	21800,35

SB : Salario base
PA: Plus actividad
PT : Plus transporte
PTOX: Plus tóxico
PAGA VER: Paga verano
PAGA NAV: Paga navidad
PAGA MAR: Paga marzo
PAGA SEP: Paga septiembre

Art. 38 AYUDA ESCOLAR	CUANTIA
EDAD	
hijo/ hija entre 4 y 16 años	42,74

Art. 41 PREMIO DE JUBILACION	CUANTIA
EDAD	
64 AÑOS	42,74
63 AÑOS	48,09
62 AÑOS	53,43
61 AÑOS	58,78
60 AÑOS	64,12

Art. 37 INDEM. MUERTE O INVALIDEZ PERMANENTE	CUANTIA
concepto	
Invalidez permanente total o absoluta para su profesión habitual	10.436,00
Muerte	10.436,00

HORAS EXTRAS 2019-2020	ORD.	FESTIVAS
CONDUCTOR RSU 1ª	14,07	18,20
CONDUCTOR DE BARREDORA 2ª	12,06	15,58
PEON RECOGIDA	11,11	14,29
PEON VIARIA	11,07	14,29

HORAS EXTRAS 2021-2022	ORD.	FESTIVAS
CONDUCTOR RSU 1ª	14,07	19,35
CONDUCTOR DE BARREDORA 2ª	12,06	16,57
PEON RECOGIDA	11,11	15,18
PEON VIARIA	11,07	15,18

Barcelona, 12 de març de 2020

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