



RESOLUCIÓ de 15 d'octubre de 2020, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Corporación CLD Sutr, SL (servei de recollida selectiva i domiciliària de residus i neteja viària del municipi de Santpedor) per als anys 2018-2020 (codi de conveni núm. 08103231012020)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa l'empresa Corporación CLD Surt, SL (servei de recollida selectiva i domiciliària de residus i neteja pública del municipi de Santpedor), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 22 de febrer de 2018 i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Corporación CLD Surt, SL (servei de recollida selectiva i domiciliària de residus i neteja viària del municipi de Santpedor) per als anys 2018-2020 (codi de conveni núm. 08103231012020) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripción literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA CORPORACION CLD SUTR, SL (SERVICIO DE RECOGIDA SELECTIVA Y DOMICILIARIA DE RESIDUOS Y LIMPIEZA VIARIA DEL MUNICIPIO DE SANTPEDOR) PARA LOS AÑOS 2018-2020.

#### Capítulo I

#### **Disposiciones generales. Ámbito, vigencia, renuncia y revisión**

Artículo 1. Partes negociadoras y obligatoriedad del Convenio.

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

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

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

Artículo 2. Vinculación a la totalidad.

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

### Artículo 3. Derecho supletorio.

En lo no previsto por el presente Convenio colectivo, se aplicará, con carácter supletorio, el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y el convenio general del sector de ámbito estatal que regula las actividades de limpieza pública, viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza, así como aquellas otras disposiciones de carácter general en el ámbito de la legislación laboral vigente, en especial en lo que a igualdad, prevención de riesgos laborales y conciliación de la vida laboral y familiar se refiere.

### Artículo 4. Ámbito funcional, territorial y personal.

El presente Convenio colectivo afecta a todos los trabajadores que presten sus servicios por cuenta de la empresa concesionaria Corporación CLD SUTR, SL en la contrata de recogida de recogida selectiva y domiciliar de residuos y limpieza pública del municipio de Santpedor, en virtud de concesión administrativa del citado municipio.

### Artículo 5. Vigencia, duración y denuncia.

El presente Convenio colectivo entrará en vigor en la fecha de su firma por las partes legitimadas, salvo las condiciones económicas y aquéllas otras en las que se pacte expresamente su entrada en vigor con efectos del pasado día 1 de enero de 2018. El período de vigencia del presente Convenio colectivo será de tres (3) años, esto es, por el período comprendido entre el 1 de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2020. Prorrogándose de año en año por tática reconducción de no formularse denuncia expresa mediante notificación escrita con dos (2) meses antes de su vencimiento, a partir de cuya fecha, las partes podrán notificar, una a la otra, las correspondientes propuestas de negociación.

### Artículo 6. Compensación y absorción.

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

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

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

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

Se respetaran las condiciones personales que, en conjunto anual, excedan de las condiciones establecidas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam" de acuerdo con la relación nominal e importes que se relacionan a continuación, incrementándose dichos importes en el mismo porcentaje que lo sea para el resto de conceptos salariales.

Trabajador	2018	2019 (1%)	2020 (1%)
Adrián Gustavo Oggier	200 /mes	202 /mes	204,02 /mes
Antoni Boix Gual	200 /mes	202 /mes	204,02 /mes
Ahmed Benamara	200 /mes	202 /mes	204,02 /mes
Hamid Bayan	200 /mes	202 /mes	204,02 /mes

Dichos importes se abonarán a razón de 12 meses al año (vacaciones incluidas), no incluyéndose en las pagas extraordinarias, y se abonarán con efectos a partir del 1 de febrero de 2018 (el mes de enero 2018 queda excluido de su abono).

## Artículo 8. Comisión Paritaria.

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

a) La interpretación auténtica de las normas contenidas en el Convenio colectivo de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 de la ley del Estatuto de los Trabajadores.

b) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el Convenio colectivo.

c) El arbitraje de las cuestiones sometidas a su consideración por las partes y la mediación obligatoria en los conflictos colectivos que puedan suscitarse con relación a lo acordado en el Convenio colectivo.

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

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

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

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

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

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

### Capítulo II

## Organización del trabajo y código de conducta

### Artículo 9. Organización del trabajo.

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

En el ejercicio de sus facultades de organización del trabajo corresponde a la dirección de la empresa, entre otros y sin perjuicio de los derechos de representación y/o información de la representación legal de los trabajadores, implantar, determinar, modificar o suprimir los trabajos, adjudicar las tareas, adoptar nuevos métodos de ejecución de las mismas, determinando la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos.

- Dotación de vehículos: Los vehículos estarán en todo momento en perfectas condiciones técnicas e higiénicas. El mantenimiento técnico de los vehículos corresponderá al personal mecánico, aunque a los conductores les corresponderá comprobar los niveles de agua y aceite, comunicando su estado a quien corresponda y emitiendo el informe necesario.

Así mismo los vehículos irán provistos de botiquines tal como establece la normativa de la Dirección General de Tránsito (DGT).

Se dotará a todos los vehículos de teléfono móvil o similar que permita la comunicación con la base o Guardia Urbana, siendo el conductor el responsable de su utilización

- Obligaciones de los conductores: Es obligación de los conductores el realizar correctamente los itinerarios fijados y el comunicar a la empresa, antes del plazo de 24 horas, las denuncias de circulación o cualquier otra que sea impuesta por la autoridad competente, comunicando igualmente los accidentes corporales como golpes a vehículos, fachadas, árboles, etcétera, aunque tengan apariencia de leves. El incumplimiento por parte del conductor de estas obligaciones será considerado como falta leve, y a la reincidencia como grave.

- Obligaciones del equipo de recogida (operarios): Es obligación del equipo de recogida el mantenimiento y la limpieza interna de la cabina del vehículo debiendo cuidarlo durante el servicio.

- 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 reparación siempre que coincida con la jornada laboral como horas extraordinarias estructurales, sin que, pues, computen en la jornada máxima no a efectos del límite máximo de ochenta (80) horas anuales.

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

Artículo 10. Código de conducta.

Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas es obligación del trabajador, quien deberá ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se le ordenen dentro del general cometido de su grupo y competencia profesionales. Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal.

Se establece, en cualquier caso, como consecuencia de la actividad de transporte a desarrollar por los trabajadores un código de conducta, recogido en el Anexo I, formando parte integrante del presente Convenio colectivo, de obligada observación por ambas representaciones y cuyo incumplimiento dará lugar a la imposición de las oportunas sanciones disciplinarias, con arreglo a lo pactado en el artículo 44 del presente Convenio colectivo.

### Capítulo III Condiciones económicas

Artículo 11. Retribuciones.

La totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo, los tiempos

de presencia o los períodos de descanso computables como de trabajo, tendrán la consideración de salario.

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

#### Artículo 12. Revisión salarial.

12.1. Ejercicio 2018. Para el ejercicio 2018 y con efectos del día 1 de enero de 2018, se establece un incremento del 1,5%, sin revisión alguna. Asimismo, dichas retribuciones salariales servirán de base para incrementos salariales posteriores. La retribución bruta para cada categoría es la establecida en la tabla salarial recogida en el anexo II.

12.2. Ejercicio 2019. Para el ejercicio 2019 y con efectos del día 1 de enero de 2019, se establece un incremento del 1%, sin revisión alguna. Asimismo, dichas retribuciones salariales servirán de base para incrementos salariales posteriores. La retribución bruta para cada categoría es la establecida en la tabla salarial recogida en el anexo III.

12.3. Ejercicio 2020. Para el ejercicio 2020 y con efectos del día 1 de enero de 2020, se establece un incremento del 1%, sin revisión alguna. Asimismo, dichas retribuciones salariales servirán de base para incrementos salariales posteriores. La retribución bruta para cada categoría es la establecida en la tabla salarial recogida en el anexo IV.

#### Artículo 13. Estructura del salario.

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

--- Salario base.

--- Complemento personal de antigüedad.

---- Complementos de puesto de trabajo: plus convenio; plus penoso-tóxico-peligroso.

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

--- Complementos de vencimiento periódico superior al mes: Gratificaciones extraordinarias de beneficios, verano y navidad.

#### Artículo 14. Salario base.

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

#### Artículo 15. Complemento personal de antigüedad.

Los trabajadores disfrutarán, como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados consistente en tres (3) bienios del cinco por cien (5%) sobre el salario base y plus de convenio, y posteriores quinquenios equivalentes al siete por cien (7%) del salario base y plus de convenio, a partir de la fecha de ingreso en la empresa, o en su defecto por la antigüedad de su contrato si es subrogado.

## Artículo 16. Complementos de puesto de trabajo.

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

16.1. Plus convenio. El plus convenio, se devengará como en la actualidad (por días naturales), y su cantidad será la que se especifica en las tablas salariales anexas.

16.2. Plus tóxico-penoso-peligroso. Los trabajadores afectos a este convenio, son acreedores de un complemento de penosidad, toxicidad y/o peligrosidad en función de las especiales características de las tareas que desarrollen, y su cantidad será la que se especifica en las tablas salariales anexas.

## Artículo 17. Complementos de cantidad o calidad del trabajo.

17.1. Plus transporte. El plus transporte se devengará como en la actualidad y su cantidad será la que se especifica en las tablas salariales anexas. Dicho plus se establece para compensar los gastos que se producen a los trabajadores para acudir a sus puestos de trabajo.

17.2. Plus nocturnidad. Se entiende por trabajo nocturno el que se realiza entre las 21:00 horas y las 06:00 horas. Todo el personal que realice su jornada laboral en horario nocturno percibirá un complemento de nocturnidad equivalente al 25% del salario base mensual.

Se considera jornada nocturna al cien por cien (100%) la que, al menos, coincida en dos tercios de su jornada diaria en horario nocturno.

En el supuesto de no alcanzar la jornada esta proporción, en horario nocturno, se percibirá el complemento de nocturnidad sobre las horas efectivamente trabajadas en horario nocturno.

17.3. Plus actividad. Los trabajadores adscritos al servicio de recogida selectiva y domiciliaria de residuos y limpieza pública del municipio de Santpedor, percibirán un plus actividad y su cantidad será la detallada en las tablas salariales adjuntas al presente convenio colectivo.

Asimismo, el conductor del vehículo y sus ayudantes (operarios) estarán obligados a efectuar el vertido correspondiente en cada itinerario asignado, debiendo devolver el vehículo a su lugar de origen después de la descarga del último itinerario recogido.

17.4. Plus festivos. El concepto aquí regulado es producto de la contraprestación acordada para el personal encargado de la realización del servicio de recogida y limpieza, con motivo del trabajar los días inter-semanales festivos, siendo su retribución por día festivo efectivamente trabajado, la establecida en las tablas salariales adjuntas (anexo II).

Asimismo, se establece un sistema de rotación para trabajos en dichos días festivos de obligado cumplimiento para todo el personal asignado a la contrata del municipio de Santpedor.

17.5. Horas extraordinarias. Siendo la actividad comprendida en el ámbito del presente convenio un servicio público de ineludible necesidad ciudadana, serán de inexcusable realización las horas extraordinarias que eventualmente puedan efectuarse para la finalización del mismo. Dichas horas extraordinarias podrán ser motivadas bien sea por ausencias imprevistas, o cambios de turno, bien por puntas de producción, trabajos imprevistos, mantenimiento, y otras situaciones estructurales derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trata.

La realización de horas extraordinarias se repartirá entre todos los trabajadores de adscritos a Santpedor, teniendo en cuenta la categoría laboral y la necesidad del servicio.

Se prevé la realización de horas extraordinarias en centros de trabajo diferentes y servicios distintos al habitual, incluso para otras contratas de las que la empresa sea adjudicataria, sin



que ello implique cambio de centro de trabajo, reasignación a otra contrata, manteniéndose el vínculo y la adscripción a la contrata objeto del presente convenio colectivo.

Los precios hora se insertan en las tablas salariales adjuntas.

Artículo 18. Complementos de vencimiento periódico superior al mes.

18.1. Gratificaciones extraordinarias. Los trabajadores afectados por el presente Convenio colectivo devengarán anualmente dos (2) gratificaciones extraordinarias que se abonarán el día 15 de junio (paga de junio) y el día 15 de diciembre (paga de Navidad), cuyo importe se determina en las tablas salariales para cada categoría y año de vigencia del convenio colectivo.

La paga de junio se devengará desde el día 16 de junio del año anterior hasta el 15 de junio siguiente. La paga de Navidad se devengará desde el día 1 de enero hasta el día 31 de diciembre del año de que se trate.

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

El importe de las gratificaciones extraordinarias es el que, para cada año de vigencia del convenio colectivo, se determina en las tablas salariales para cada grupo profesional y categoría, y comprende el salario base, el plus convenio y, en su caso, la antigüedad.

18.2. Participación en beneficios. Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo devengarán anualmente una (1) gratificación por beneficios que se abonarán en fecha 31 de marzo, cuyo importe se determina en las tablas salariales para cada categoría y año de vigencia del convenio colectivo.

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

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

El importe de la participación en beneficios es el que, para cada año de vigencia del Convenio colectivo, se determina en las tablas salariales para cada grupo profesional y categoría, y comprende el salario base, el plus convenio y, en su caso, la antigüedad.

Artículo 19. Dieta.

Se establece una dieta al pago de una hora extra, para aquellos trabajadores que por causas ajenas a su voluntad, y motivado por una modificación de la jornada de trabajo pactada, deban comer o cenar fuera del lugar habitual.

#### Capítulo IV Clasificación profesional

Artículo 20. Clasificación profesional.

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

- Encargado: Es el trabajador que actúa por delegación de la empresa en las funciones que ésta le encomiende, con jurisdicción y mando sobre el personal a sus órdenes (personal, generalmente, sin calificar). Estará a las órdenes de un encargado superior.
- Conductor: En posesión del permiso de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller. Cuidará, especialmente, de que el vehículo que conduzca, salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

- Operario de limpieza/recogida: Trabajador, mayor de dieciocho años, encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

#### Artículo 21. Uniformidad (vestuario).

La empresa facilitará anualmente a los trabajadores las prendas de trabajo que se acuerde con la representación legal de los trabajadores. Dichas prendas de trabajo serán de uso obligatorio para todos los trabajadores. Las prendas de trabajo se facilitarán de forma acorde con la época del año que se entregue.

Temporada de invierno: Dos pantalones, dos polos manga larga, un forro polar, un par de botas y un gorro.

- Temporada verano: Dos pantalones, dos camisetas/polos manga corta, un par de botas y un gorro.

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

Las prendas de abrigo, anorak y traje de agua, se renovarán en función del desgaste y se encuentren inservibles.

Se entregará a todo el personal, tantas veces como los necesite guantes de seguridad, siendo su uso, igualmente obligatorio. No obstante, el trabajador deberá hacer entrega de los guantes antiguos antes de retirar los nuevos.

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

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

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

Se dispondrá de prendas de protección y seguridad en todos los locales, siendo obligatorio su uso, de acuerdo con las instrucciones dadas por el comité de salud laboral.

#### Artículo 22. Subrogación de personal.

Subrogación ó sustitución del actual adjudicatario de la contrata contemplada en el presente Convenio: en ese caso, todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, en caso de que pasen a depender de un nuevo adjudicatario, empresa o entidad, les será respetada la modalidad de contrato y antigüedad.

Los trabajadores, pese al cambio de adjudicatario a la contrata que este adscrito su puesto de trabajo, tendrán derecho a los días de vacaciones todavía no disfrutados que han sido devengados, a prorrateo, durante su relación laboral con el adjudicatario saliente. Dichos días de vacaciones los disfrutarán en fechas que reglamentariamente les corresponda durante su nueva relación laboral con el nuevo adjudicatario, respetándose el calendario de vacaciones que tuvieran ya establecidos en su caso.

### Capítulo V Tiempo de trabajo



#### Artículo 23. Jornada laboral.

La duración de la jornada de trabajo ordinaria será de treinta y siete horas treinta minutos (37,5 horas) de trabajo efectivo semanales, de lunes a domingo, pudiéndose establecer una distribución irregular de la jornada a lo largo del año, de común acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores. Se establece un descanso de treinta (30) minutos diarios, computándose como tiempo efectivo de trabajo.

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

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

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, los trabajadores se obligan a realizar las horas necesarias para finalizar los trabajos de conducción, entrega/reparto y recogida, preparación de vehículos y de la documentación de los mismos que estén iniciados antes de finalizar la jornada ordinaria de trabajo, con el límite máximo legalmente establecido.

En el supuesto de que la recogida de residuos del municipio de Santpedor aumentase de tal forma que excediese la jornada de trabajo aquí acordada, quedaría en manos de la comisión paritaria.

#### Artículo 24. Horario de trabajo.

Se establece un horario continuado para el personal de los servicios de recogida selectiva y limpieza viaria de las diferentes unidades operativas, el cual se fijará conforme a sus peculiares circunstancias y necesidad del servicio, y de acuerdo con lo que, en cada momento, se exija por la concesionaria de la contrata.

En el caso de implantarse el servicio nocturno/diurno en lugares donde se fuese realizando en jornadas diurnas/nocturnas, se aceptará por ambas partes su realización sin perjuicio a los abonados a que haya lugar. Se elaborará un calendario laboral el primer día de enero de cada año, que determinará el horario de cada servicio y calendario de vacaciones.

#### Artículo 25. Descanso semanal.

Como regla general, los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de un (1) día y medio ininterrumpido, pudiendo ser acumulable por períodos de 14 días.

#### Artículo 26. Vacaciones.

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

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

- (a) Su retribución será a razón de la retribución de una mensualidad completa;
- (b) El devengo de las vacaciones será del 1 de enero al 31 de diciembre;
- (c) La asignación del periodo de vacaciones será rotativa anualmente y se tomara como base el calendario establecido en el año anterior;

(d) El calendario de vacaciones se estructurará por separado en función del tipo y área de trabajo y, categoría y puesto a cubrir; asimismo, tanto el calendario como su distribución serán pactados entre la empresa y la representación de los trabajadores.

(e) Las vacaciones se disfrutarán entre los meses de julio y septiembre, ambos inclusive. Si por necesidades de la empresa cualquier trabajador/a tuviera que disfrutar su período vacacional fuera de estas fechas, se le compensará con cinco (5) días más de vacaciones.

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

(g) El calendario de vacaciones deberá estar en disposición del personal, como mínimo, tres meses antes de iniciar las vacaciones; dicho calendario, una vez firmado, deberá ser colocado en el tablón de anuncios del centro de trabajo;

(h) En caso de que el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal motivada por accidente laboral, y ello requiera hospitalización, todo el personal afecto por el presente Convenio disfrutará de sus vacaciones, una vez se encuentre en situación de alta médica.

(i) El trabajador que no pudiera disfrutar de su periodo vacacional en el mes fijado por el calendario laboral, a causa de estar en situación de incapacidad temporal derivada del embarazo, parto, de lactancia o de las previstas en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 ET referentes al nacimiento de un hijo, supuestos de adopción, guarda o acogimiento y de riesgo durante el embarazo, iniciará sus vacaciones una vez finalizada la baja, de conformidad con lo establecido en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.

(j) En el caso de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias diferentes a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalizada su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en el que se hayan originado.

En el caso de existir algún caso excepcional referido a algún trabajador/a, la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores establecerán las reuniones paritarias necesarias para estudiar dichos casos concretos.

#### Artículo 27. Permisos retribuidos.

Sin perjuicio de los permisos retribuidos establecidos tanto en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 37), la empresa concederá los siguientes permisos retribuidos:

a) Dos (2) días naturales en caso de nacimiento de hijos/as, que se disfrutará al fin del período legal de disfrute.

b) Dos (2) días laborables en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes de hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. Si, como consecuencia de ello, el trabajador/a necesite realizar un desplazamiento de más de 50 kilómetros del municipio de residencia habitual, el permiso será de seis (6) días naturales.

c) Quince (15) días naturales en caso de matrimonio del trabajador/a.

d) En los casos de intervención quirúrgica grave de parientes en primer grado de consanguinidad o afinidad, queda establecido un permiso de tres (3) días naturales. Si, como consecuencia de ello, el trabajador/a debe desplazarse fuera de la comunidad autónoma, el permiso será de cinco (5) días naturales.

e) En los casos de intervención quirúrgica grave de parientes en segundo grado de consanguinidad o afinidad, queda establecido un permiso de dos (2) días naturales. Si, como consecuencia de ello, el trabajador/a debe desplazarse fuera de la comunidad autónoma, el permiso será de cuatro (4) días naturales.

f) Un (1) día laborable por traslado del domicilio habitual.

g) Un (1) día laborable de licencia para examen, previa justificación de la presencia en los mismos, con un máximo de diez (10) días al año. Los exámenes deberán referirse a los siguiente: carné de conducir, estudios de módulos (FP) o estudios universitarios.

h) Tres (3) días laborables de permiso retribuido para asuntos personales a aquellos trabajadores que lo soliciten por escrito con una antelación mínima de quince (15) días, siempre que no coincida ni al principio ni al final de los períodos de Semana Santa, vacaciones y Navidad. En los demás supuestos será necesario el aviso con tres (3) días de antelación. Su concesión no podrá afectar a dos o más trabajadores del mismo grupo profesional o categoría en el mismo día. Las peticiones serán atendidas por orden de solicitud, salvo aquellos casos de fuerza mayor acreditada. Los días de asuntos personales no se podrán disfrutar durante el mes de diciembre.

En todo caso, el primer día de permiso será en día laborable y, al menos dos de los días, serán laborables.

#### Artículo 28. Ausencias por enfermedad.

Los trabajadores que se ausenten de su puesto de trabajo por enfermedad común o accidente no laboral, deberán comunicarlo a la empresa al inicio de la jornada, salvo razones que lo impidan. Además, cuando el trabajador/a que, por tal motivo, se ausente por más de media jornada deberán aportar el correspondiente parte de baja médico. Caso contrario, el trabajador/a deberá aportar el justificante médico correspondiente.

El incumplimiento de dicha obligación conllevará la deducción del salario correspondiente al período de ausencia no justificado.

#### Artículo 29. Calendario laboral.

La empresa publicará anualmente el calendario laboral, que se expondrá en un lugar visible en el centro de trabajo, informando previamente a la representación legal de los trabajadores.

#### Artículo 30. Cláusula género neutro.

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

#### Artículo 31. Violencia de género.

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

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

#### Artículo 32. Acoso sexual y acoso razón de sexo.

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

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

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

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

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

## Capítulo V Mejoras sociales

### Artículo 33. Fondo social.

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

Su gestión estará regulada por el reglamento del fondo social y el presente Convenio colectivo.

Se establece un fondo social en la cantidad de multiplicar el número de trabajadores por ciento setenta EUR (170 EUR) al año, que será aportado por la empresa. La distribución de este fondo social vendrá regulada por un reglamento elaborado a tal efecto.

La Comisión Paritaria del Convenio será la encargada de determinar la cuantía anual destinada para el fondo social en base a lo especificado anteriormente.

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

### Artículo 34. Préstamos.

La empresa concederá préstamos individuales por un importe individual máximo de mil ochocientos EUR (1.800 EUR) no superando en ningún caso el máximo de dos mil EUR (2.000 EUR) al año, en concepto de préstamos por la totalidad de la plantilla.

Los trabajadores eventuales, salvo los de obra y servicio, con duración superior a un año, podrán solicitar préstamos, siempre y cuando tengan como mínimo seis meses de antigüedad en la empresa, y la cuantía del mismo no supere la cantidad que le correspondería por finiquito en el momento de solicitarlo. Este mismo criterio se aplicará a los trabajadores con contrato de trabajo a tiempo parcial.

La empresa extenderá un extracto de las cantidades solicitadas a los representantes legales de los trabajadores, a través de la Comisión Paritaria.

#### Artículo 35. Retirada del permiso de conducir.

En el supuesto de que a un trabajador/a, realizando su cometido con el vehículo propiedad de la empresa, y cumpliendo la función que le haya sido encomendada, le fuera retirada la licencia de conducir, siempre que no sea imputable a negligencia, incumplimiento de la normativa de circulación y/o imprudencia del trabajador/a, la empresa le acoplará en otro puesto de trabajo de qué disponga, aunque sea de inferior categoría, conservando sus retribuciones durante el tiempo que permanezca sancionado. No obstante, los itinerarios de recogida se han fijado y se fijan para no incumplir la normativa de circulación.

Si la licencia le fuera retirada por más de seis (6) meses como consecuencia de un accidente que no guarde ninguna relación con el trabajo prestado en tareas del servicio, siempre que no sea imputable a negligencia, incumplimiento de la normativa de circulación y/o imprudencia del trabajador/a, se actuará en la misma forma, pero en tal caso, la retribución a percibir será la que corresponda a la categoría efectivamente desempeñada.

La retirada del permiso de conducir por estado de embriaguez o de drogadicción y la imprudencia temeraria imputable al conductor/a, queda excluida de este artículo.

#### Artículo 36. Ayudas a la incapacidad temporal.

En caso de incapacidad temporal (IT) derivada de accidente laboral, la empresa abonará al trabajador/a un complemento que garantice, en unión a las prestaciones a las que legalmente tenga derecho, el cien por cien (100%) del salario real mensual. Se entenderá por salario real mensual, los conceptos correspondientes a la jornada ordinaria reflejados en las tablas salariales, para cada categoría más la antigüedad, en caso de que ésta se percibiera.

En ningún caso, la IT derivada de accidente laboral o maternidad tendrán repercusión en las pagas extraordinarias.

Para tener derecho a los complementos por incapacidad temporal (IT) o accidente laboral (AT), si los hubiera, el trabajador/a que esté en situación de baja, no podrá negarse a realizar la correspondiente revisión médica que la empresa considere.

Todos los trabajadores tendrán la obligación de comunicar a la empresa a través de su encargado, en un plazo máximo de 24 horas, que se encuentra en situación de incapacidad temporal o accidente de trabajo.

Dichos complementos no se abonarán en caso de que el trabajador no aporte los partes de baja, o en su caso, confirmación, de la situación de incapacidad temporal.

#### Artículo 37. Cobertura póliza de seguro accidentes (fallecimiento e invalidez).

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

- En caso de muerte por accidente laboral, se le indemnizará con diecisiete mil trescientos noventa y ocho euros con dieciocho céntimos de EUR (17.398,18 EUR).
- En caso de incapacidad permanente total para su profesión habitual derivado de accidente laboral: seis mil ciento treinta y dos EUR (6.132,00 EUR).
- En caso de incapacidad permanente absoluta derivada de accidente laboral: veinte mil quinientos sesenta y un euros con cincuenta céntimos de EUR (20.561,50 EUR).

Dichas cantidades las cobrarán los beneficiarios de las víctimas o los accidentados según las normas de la seguridad social.

La empresa presentará copia de la póliza contratada a los representantes legales de los trabajadores.

#### Artículo 38. Premio jubilación.

El personal que cause baja en la empresa por jubilación total recibirá una gratificación de carácter extrasalarial por año trabajado en la empresa Concesionaria Barcelonesa, SL, prorrateándose por meses los períodos inferiores al año, de acuerdo con la siguiente escala, que se abonará a todos aquellos trabajadores que dejen de prestar sus servicios en la empresa por motivo de jubilación en la edad que también se indica:

- A los 65 años: 94,12 EUR.
- A los 64 años: 139,55 EUR.
- A los 63 años: 152,54 EUR.
- A los 62 años: 165,62 EUR.
- A los 61 años: 178,50 EUR.

En todos los casos, para devengar dicho premio de jubilación, el trabajador/a deberá justificar fehacientemente la jubilación efectiva.

#### Artículo 39. Lote de Navidad.

La empresa obsequiará, junto la paga de Navidad, con un lote de Navidad, el cual será seleccionado por la empresa para cada uno de los trabajadores afectado por este Convenio. Dicho cesto de Navidad tributará y cotizará según lo establecido legalmente.

#### Artículo 40. Ayuda escolar.

La empresa abonará en concepto de ayuda escolar la cantidad de noventa EUR (90 EUR) por hijo/a, en las edades comprendidas desde los 4 a los 16 años, ambos inclusive, para todos los trabajadores afectados por el presente convenio, y abonable en el mes de septiembre, previa justificación del certificado de escolaridad.

#### Artículo 41. Anticipos.

La empresa concederá anticipos, los días 15 de cada mes, a aquellos trabajadores que lo soliciten por escrito. La solicitud deberá efectuarse mensualmente hasta el día diez del mes de que se trate y por un importe máximo del ochenta por cien (80%) de la retribución salarial del mes de que se trate.

#### Artículo 42. Abono de haberes.

Los pagos al personal se efectuarán el último día hábil de cada mes y se realizarán mediante transferencia bancaria. La empresa hará entrega del recibo de salario.

### Capítulo VII Contratación

#### Artículo 43. Período de prueba.

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

- Personal operario: Quince (15) días naturales.
- Personal conductor barredora: Un (1) mes.
- Personal conductor: Dos (2) meses.



La situación de incapacidad temporal no interrumpirá el periodo de prueba.

Durante el periodo de prueba, tanto el trabajador/a como la empresa podrán, respectivamente, dar por finalizadas sus relaciones laborales sin necesidad de previo aviso. En todo caso, el trabajador/a percibirá durante el periodo de prueba las remuneraciones correspondientes a la categoría profesional en la que provisionalmente se haya clasificado, y según las funciones realizadas.

Artículo 44. Movilidad geográfica.

En ningún caso se considerará un supuesto de movilidad geográfica, a efectos de lo dispuesto en el artículo 40 de la ley del Estatuto de los Trabajadores, el cambio de centro de trabajo de aquellos trabajadores que presten sus servicios dentro de las canteras, rebajes o centros de trabajo distintos de la "base" de Santpedor, tanto de la propia empresa como de terceras empresas, siempre que se encuentren en un radio de sesenta (60) kilómetros.

Artículo 45. Preavisos y ceses.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Jefes o titulados administrativos, técnicos no titulados o titulados superiores y medios: 2 meses;
- Resto de personal: 15 días.

En caso contrario, la empresa queda facultada para deducir de la liquidación final, un número de días equivalente al de preaviso no comunicado.

## Capítulo VIII Seguridad y salud laboral

Artículo 46. Política de prevención de riesgos laborales.

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

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

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

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

Artículo 47. Comité de Prevención de Riesgos Laborales.

Se reconoce la existencia del Comité de Salud Laboral paritario al objeto de adaptar la legislación vigente en esta materia a la realidad de la empresa con la misión de efectuar una protección eficaz en materia de salud laboral en la empresa.

Dicho Comité está formado por un (1) representante de la empresa y un (1) representante de los trabajadores. A petición de cualquiera de las dos partes, podrán asistir asesores, tanto de la empresa como de los sindicatos.

El Comité se reunirá, como mínimo, una vez trimestralmente, y siempre que lo solicite alguna de las representaciones.

Asimismo, se reunirá con carácter extraordinario, siempre que suceda un accidente de carácter grave o muy grave, para evaluar lo sucedido y determinar las medidas oportunas.

Artículo 48. Obligaciones de los trabajadores.

Los trabajadores deberán cumplir con las normas e instrucciones establecidas.

Correspondiendo a cada trabajador velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de la dirección de la empresa.

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

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

2º Utilizar correctamente los equipos de protección individual.

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

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

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

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

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

Artículo 49. Facultad sancionadora.

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

## Capítulo IX Derechos sindicales

Artículo 50. Preaviso.

La representación social de los trabajadores, para evitar problemas en la planificación de las rutas se compromete a preavisar y justificar con una antelación mínima de cuarenta y ocho (48) horas el uso del crédito horario.

Artículo 51. Acción sindical.

En materia de representación sindical se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y demás normas de desarrollo. El representante de los trabajadores podrá disfrutar de veintiocho (28) horas sindicales mensuales.

## Capítulo X Régimen disciplinario

Artículo 52. Faltas y sanciones.

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

## Capítulo XI Tratamiento de datos/obligación de información sobre circunstancias personales

Artículo 53. Tratamiento de datos.

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

Artículo 54. Obligación de información sobre circunstancias personales.

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

### ANEXO I CÓDIGO DE CONDUCTA

Para todos los trabajadores se establece un código de conducta que, sin perjuicio de las demás normas de obligado cumplimiento se deberán respetar como mínimo y que se enumeran a continuación:

- En ningún caso se deberá sobrepasar el peso máximo de carga atendidas las características del vehículo que en cada momento se utilice para el desarrollo del trabajo.
- Se deberá respetar la normativa de circulación y, en especial, las pausas de obligado cumplimiento.
- Los discos del tacógrafo se conservarán en buen estado sin que se puedan manipular por el propio trabajador o conductor.
- En todo momento se deberá llevar en el vehículo la documentación del vehículo, el remolque y los correspondientes seguros así como el permiso de circulación.
- El trabajador se compromete a renovar con la antelación suficiente el permiso de conducción

- No se podrán ingerir bebidas alcohólicas ni otras drogas, de ningún tipo, durante los viajes.
- Cualquier viaje con servicio para su correcto desarrollo deberá ir documentado con los correspondientes albaranes.
- El trabajador cumplimentará, diariamente, los correspondientes partes de trabajo, consignando expresamente, las horas de presencia con arreglo a lo dispuesto en el convenio colectivo.
- Siempre que sea posible y, necesariamente cuando los viajes se realicen en plaza, se deberá repostar en las propias instalaciones de la empresa.
- La cabina, al igual que el uniforme, siempre deberán estar limpios.
- El trabajador llevará el atuendo facilitado por la empresa y, especialmente, el relativo a la seguridad y salud en el trabajo.
- Se deberán observar, en todo momento, las medidas de prevención previamente notificadas a los trabajadores o de las que se les haya formado e informado.
- El trabajador se obliga a realizar todas aquellas tareas que, en tanto que complementarias, sean necesarias para el correcto desarrollo del puesto de trabajo.

#### ANEXO II TABLA SALARIAL 2018

Categoría	Salario base	Plus conv.	Plus penos.	Plus transp.	Plus noct.	Total mensual	Paga benef.	Paga verano	Paga navidad	Total anual
Conductor	809,70	426,53	97,71	49,99	202,42	1.586,36	1.256,94	1.256,94	1.256,94	22.807,11
Operario	725,12	285,10	62,23	49,99	158,85	1.281,30	1.030,93	1.030,93	1.030,93	18.468,35
Cond.-barredora	738,26	336,74	157,59	49,99	0,00	1.282,59	1.095,71	1.095,71	1.095,71	18.678,18

#### ANEXO III TABLA SALARIAL 2019

Categoría	Salario base	Plus conv.	Plus penos.	Plus transp.	Plus noct.	Total mensual	Paga benef.	Paga verano	Paga navidad	Total anual
Conductor	817,79	430,80	98,69	50,49	204,45	1.602,22	1.269,51	1.269,51	1.269,51	23.035,19
Operario	732,37	287,96	62,85	50,49	160,44	1.294,11	1.041,24	1.041,24	1.041,24	18.653,04
Cond.-barredora	745,65	340,10	159,17	50,49	0,00	1.295,41	1.106,67	1.106,67	1.106,67	18.864,96

#### ANEXO IV TABLA SALARIAL 2020

Categoría	Salario base	Plus conv.	Plus penos.	Plus transp.	Plus noct.	Total mensual	Paga benef.	Paga verano	Paga navidad	Total anual
Conductor	825,97	435,11	99,67	51,00	206,49	1.618,24	1.282,20	1.282,20	1.282,20	23.265,54
Operario	739,69	290,83	63,48	51,00	162,04	1.307,05	1.051,65	1.051,65	1.051,65	18.839,57
Cond.-barredora	753,10	343,51	160,76	51,00	0,00	1.308,37	1.117,73	1.117,73	1.117,73	19.053,61

Barcelona, 15 d'octubre de 2020  
El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès