## ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

### Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. Serveis Territorials

*RESOLUCIÓ de 25 de gener de 2017, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Urbaser, SA (centre de treball de Sant Vicenç de Castellet) per als anys 2016 i 2017 (codi de conveni núm. 08101701012017)*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball subscrit pels representants de l'empresa Urbaser, SA (centre de treball de Sant Vicenç de Castellet) i pels dels seus treballadors el dia 31 de maig de 2016 de 2016 i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1.- Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Urbaser, SA (centre de treball de Sant Vicenç de Castellet) per als anys 2016 i 2017 (codi de conveni núm. 08101701012017) 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.

I CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA URBASER, SA (CENTRO DE TRABAJO DE SANT VICENÇ DE CASETELLET) PARA LOS AÑOS 2016 Y 2017.

CAPÍTULO I - DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio colectivo será de aplicación a todo el personal de la empresa Urbaser, SA, que preste sus servicios en la concesión regulada por el Contrato y Pliego de Condiciones por el que se regula la adjudicación de los servicios de la recogida de los Residuos Sólidos Urbanos (en adelante "RSU") y de la Limpieza Pública Viaria (en adelante "LPV") del municipio de Sant Vicenç de Castellet.

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente Convenio, será de aplicación a todos/as los/as trabajadores/ras adscritos bajo cualquiera de los epígrafes contractuales laborales que tengan suscritos y que se encuentren bajo los criterios de regulación del Contrato de Adjudicación en el centro de trabajo de la empresa Urbaser, SA, y en el ámbito de aplicación que se cita en el artículo precedente.

Se excluye del ámbito del presente Convenio aquellos trabajadores en quienes concurran algunos de los siguientes supuestos:

- El personal contratado de acuerdo con los artículos 1.3. c) y 2.1.a) del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

- Los empleados que ocupen cargos de especial confianza, responsabilidad, mando, competencia y/o que ostentan facultades de representación de la empresa que ocupen puestos de trabajo de Dirección, Gerencia, Jefatura o similar que con independencia de su denominación sean equivalentes a éstos.

Este personal será de libre designación para tales responsabilidades por los órganos de dirección de la empresa. Su relación laboral se regirá a través de las condiciones acordadas en su contrato de trabajo y demás normas de general aplicación y, en su caso, por aquellas condiciones que dada su especial condición le fuesen reconocidas y aplicadas por la empresa.

CVE-Núm. de registre: 062017000081

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente convenio, 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 2016 hasta el día 31 de diciembre de 2017, con expresa excepción de aquellas cuestiones normativas y económicas que, específicamente, se hayan acordado y que, sus efectos, sean distintos del período de vigencia citado.

Artículo 4. Denuncia y prórroga.

El presente convenio se entenderá prorrogado, por tácita reconducción, de no formularse por cualesquiera de las partes que lo han negociado denuncia de rescisión por escrito con dos meses de antelación a la fecha de su expiración.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones establecidas del presente 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 en vigor a excepción de las cláusulas declaradas nulas. No obstante, las partes vendrán obligadas, a través de la Comisión Paritaria establecida al efecto a 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 regulan las relaciones laborales entre la Empresa y los Trabajadores, en su conjunto, de manera preferente y prioritaria.

Con carácter supletorio, en lo no previsto en el presente convenio, será de aplicación el Estatuto de los trabajadores y el Convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, como también todas aquellas disposiciones de carácter general que se encuentren relacionadas en la Legislación laboral vigente.

Artículo 7. Garantías individuales.

Se respetará, a título individual, los complementos "ad personam" y aquellas condiciones y situaciones personales que, en su conjunto, sean desde el punto de vista de la percepción salarial más beneficiosa que las fijadas en el presente convenio. Éstas se mantendrán, si las hubiere, con aplicación en todo caso, según lo previsto en el artículo octavo (8º)

Artículo 8. Absorción y compensación.

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

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, convenio colectivo o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando consideradas globalmente las nuevas retribuciones en cómputo anual superen las aquí pactadas. En caso contrario serán compensadas o absorbidas por estas últimas, manteniéndose el presente convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones en que queden pactadas.

Artículo 9. Comisión paritaria.

Queda establecida una Comisión paritaria, teniendo a su cargo las siguientes.

a) Funciones:

1. Interpretación del convenio y vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

2. El estudio y la valoración de las nuevas disposiciones legales promulgadas después de la entrada en vigor de este Convenio que puedan afectar al contenido.

CVE-Núm. de registre: 062017000081

3. Requerimiento de las partes. Deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo pudieran suscitarse.

4. Será preceptiva la reunión de la Comisión antes del inicio de una huelga.

5. Antes de proceder a la modificación de condiciones de trabajo u otras divergencias en caso de desacuerdo, será preceptivo establecer, de forma previa, la mediación de la Comisión. Llegado el caso sin acuerdo, ambas partes, se comprometen a acudir al Tribunal Laboral de Catalunya (TLC) o a la Dirección General de Relaciones Laborales en trámite de mediación en el plazo no superior de 15 días hábiles.

b) Composición:

La Comisión estará formada por un representante de la Empresa y uno por la Representación Social, eligiéndose, entre ellos, un secretario. Podrán utilizarse los servicios ocasionales o permanentes de asesores, los cuales serán designados libremente por las partes, pudiendo exponer sus valoraciones pero no ostentarán derecho a voto.

c) Procedimiento:

Los asuntos se someterán a la consideración de la Comisión a propuesta de la representación legal de los trabajadores o de la dirección de la empresa.

Para que las sesiones de la citada Comisión sean válidas, deberán estar presentes la totalidad de sus miembros cuando el asunto afecte a cuestiones generales del convenio bajo los siguientes aspectos:

1. Los asuntos sometidos a la Comisión, deberán ser resueltos en el plazo máximo de 15 días naturales.

2. Las cuestiones que se promuevan ante la Comisión, se plantearán por escrito y su contenido será suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

a) Exposición sucinta y concreta del asunto.

b) Propuesta y petición concreta que se formule a la comisión. Al escrito de propuesta se acompañaran cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

3. Procederán a convocar a la Comisión cualquiera de las partes que la integran indistintamente.

4. Los acuerdos adoptados por la Comisión, serán vinculantes y de obligado cumplimiento para ambas partes, cuando sean adoptados por unanimidad.

5. 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, siendo firmada por la totalidad de los asistentes.

6. Ante la falta de acuerdo de la Comisión Paritaria, sobre cualquiera de las cuestiones de su competencia, ambas partes asumen el Acuerdo Interprofesional de Catalunya, suscrito por Fomento del Trabajo Nacional y los sindicatos CCOO. y UGT de Catalunya, en fecha 09 de Julio de 2013 y publicado en el DOGC del día 18 de Julio de 2013, sobre el Tribunal Laboral de Conciliación, Mediación y Arbitraje de Catalunya, así como su reglamento de funcionamiento, publicado en el DOGC de 17 de octubre de 2005.

7. De conformidad a lo establecido en los arts. 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en los casos de materias reguladas en convenio colectivo que deban ser objeto de inaplicación, una vez finalizado el período de consultas previas sin acuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia en el plazo de siete días. En el caso que no fuese posible llegar al acuerdo según las previsiones legales establecidas, las partes someterán esta cuestión a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico, con la finalidad de solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir sobre la materia tratada.

Artículo 10. Género neutro texto articulado.

En el redactado del presente texto, se hará uso del género neutro, ya que 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 compleja y extensiva.

CVE-Núm. de registre: 062017000081

CAPÍTULO II - CLASIFICACION PROFESIONAL.

Artículo 11. Grupos Profesionales y Puestos de Trabajo:

Las descripciones de Grupos Profesionales y Puestos de Trabajo dimanan 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 para que ésta resuelva:

Consideraciones generales:

La clasificación del personal afectado por el presente convenio es la que se refleja en las tablas salariales. La totalidad de los puestos de trabajo son meramente enunciativas y no presupone la obligación de tener cubierta todas sus plazas, si las necesidades y el volumen de la empresa no lo requieren.

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

Grupos Profesionales y Puestos de Trabajo:

(A) Grupo Profesional Mandos Intermedios.

Puesto de Trabajo: Capataz.

A las órdenes de un Jefe de Servicio o similar, tiene a su cargo el mando sobre el personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimiento de los oficios de las actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina.

(B) Grupo Profesional Personal Operarios.

Puesto de Trabajo: Conductor.

En posesión del carné o 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 conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción de los vehículos del servicio que para su conducción requieran el permiso de conducir de la clase C. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación del vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.

Puesto de Trabajo: Maquinista.

En posesión del carné o 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 conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción de las máquinas (barredoras) del servicio que para su conducción no requieran el permiso de conducir de la clase C. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación del vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.

Puesto de Trabajo: Peón Especializado.

Dedicado a determinadas funciones, que pese a que no constituyen un oficio, exigen una cierta práctica y especialidad.

El dedicado a las funciones concretas y determinadas de la limpieza, riego y recogida de basuras que, sin constituir un oficio, exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad, pudiendo conducir vehículos ligeros a motor.

Será responsable de hacer los recorridos de acuerdo con los itinerarios marcados por empresa y el máximo responsable de la realización de la tarea que se le asigne y de poner en práctica cuantas disposiciones legales se

CVE-Núm. de registre: 062017000081

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.

Se responsabilizarán del entretenimiento y conservación adecuada del vehículo que se le asigne así como de cumplir las prescripciones técnicas y de funcionamiento.

Puesto de Trabajo: Peón Recogida.

Será responsable de ejecutar aquellas tareas por las cuales no se requiere ninguna especialización profesional o técnica, pudiendo prestar servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar del centro de trabajo.

Es el personal que hace el trabajo de recogida de R.S.U. de contenedores, bolsas, etc. en el turno establecido. Está obligado a recoger todas las bolsas que están fuera del contenedor, así como dejar perfectamente limpios los alrededores del mismo. Deberá realizar los recorridos de acuerdo con los itinerarios marcados por empresa y el máximo responsable de la realización de la tarea que se le asigne y 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.

Puesto de Trabajo: Peón Limpieza.

Deberá ejecutar aquellas tareas por las cuales no se requiere ninguna especialización profesional o técnica. Puede prestar servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar del centro de trabajo.

Es el trabajador que realiza la tarea de barrido manual, así como la limpieza general de los servicios contratados dentro de su jornada laboral.

Con respecto a los equipos de protección individual, utilizará y preservará aquellos que la empresa le ponga a su disposición.

Artículo 12. Periodo de Prueba (Nuevas Incorporaciones).

Con independencia de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, las partes establecen, para las nuevas contrataciones e incorporaciones en el centro de trabajo, los siguientes periodos de prueba:

- 15 días para los peones.
- 1 mes para los conductores.
- 6 meses para mandos intermedios.

CAPÍTULO III - JORNADA LABORAL Y VACACIONES.

Artículo 13. Jornada laboral.

La jornada ordinaria de trabajo del personal adscrito al presente convenio será de 39 horas de trabajo semanal, en cómputo anual, dentro de las cuales se contemplan 20 minutos de descanso para el almuerzo o cena.

Artículo 14. Jornada Laboral días 24 y 31 de diciembre y Verbena de San Juan.

Los días 24 de diciembre, 31 de diciembre y la verbena de San Juan, se iniciará la jornada a las 15:00 horas del día anterior, siempre que se obtenga el previo y preceptivo consentimiento por parte del Ayuntamiento.

Artículo 15. Vacaciones.

Las vacaciones consistirán en 31 días naturales para todo el personal, que se abonarán a razón de la retribución de una mensualidad completa. Siempre se comenzarán a disfrutar en día laborable.

a) Disfrute:

Las vacaciones se efectuarán entre los meses de Julio, agosto y Septiembre.

CVE-Núm. de registre: 062017000081

b) Distribución:

El calendario y la distribución de las vacaciones, serán pactadas entre la Representación de los trabajadores y la Empresa, y en ningún caso se podrá dividir el disfrute de las mismas en dos o más periodos, sin perjuicio del acuerdo entre empresa y trabajador.

La asignación del periodo de vacaciones será rotativo anualmente y se tomara como base el calendario establecido en el año anterior.

Artículo 16. Festividad de San Martín de Porres.

El personal adscrito a los servicios de R.S.U. y LPV disfrutará de la festividad de San Martín de Porres, patrón de dicho sector. El disfrute de esta última festividad se efectuará a libre disposición del trabajador/a, siempre previo aviso por escrito de al menos 10 días y sólo podrá disfrutarlo un trabajador por día.

Artículo 17. Permisos Retribuidos.

Los establecidos por la Ley del Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y los establecidos en el presente Convenio Colectivo considerados de mejora social:

Dos días de asuntos personales. Estos días no podrán acumularse al permiso de vacaciones, ni ser disfrutados simultáneamente por más de un trabajador a la vez; excepto que el servicio lo permita bajo criterio de la empresa y sea motivado por causa de extrema necesidad. El trabajador deberá preavisar, con carácter general, con 10 días antelación, con excepción de aquellos casos que se consideren de urgencia.

CAPÍTULO IV – ESTRUCTURA SALARIAL.

Artículo 18. Salario Base.

El salario base mensual del personal afecto al presente Convenio Colectivo es el que se determina por cada puesto de trabajo en las tablas salariales.

Artículo 19. Antigüedad.

El complemento personal de antigüedad consiste en cuatrienios al 5% cada uno del salario base de cada puesto de trabajo.

El importe de cada cuatrienio comenzará a devengarse a partir del mes en que se cumpla.

Artículo 20. Plus Tóxico, penoso y peligroso.

Todos los trabajadores afectos a este convenio, son acreedores a un complemento de toxicidad, penosidad y peligrosidad en función de las especiales características de las tareas que desarrollen, que consistirá en el 20% sobre el Salario Base y su cantidad se especifica en las tablas salariales.

Artículo 21. Plus Actividad.

El Plus Actividad se abonará por días naturales y su cantidad mensual será la que se especifica en las tablas salariales.

Artículo 22. Plus Transporte.

El plus transporte, de naturaleza extrasalarial, del personal afectado por este convenio será el que se especifica para cada actividad, nivel y puesto de trabajo en las tablas salariales anexas.

Artículo 23. Plus de Nocturnidad.

Todos los trabajadores que realicen la jornada entre las 21:00 y las 06:00 horas, percibirán un plus de nocturnidad por día efectivamente trabajado. La cuantía se corresponderá al 25% del salario base por cada puesto de trabajo y será proporcional al tiempo trabajado dentro de esa franja horaria.

CVE-Núm. de registre: 062017000081

Los trabajadores que con anterioridad a la firma del presente convenio vinieran percibiendo este plus completo, aún cuando su jornada laboral fuere sólo parcialmente nocturna, mantendrán el plus completo como condición ad personam. En este supuesto, si en el futuro se realizara la jornada completamente en horario nocturno, se compensará y absorberán estas cantidades.

Artículo 24. Plus disponibilidad.

El Plus disponibilidad es el que se determina para determinados puestos de trabajo en las tablas salariales.

Artículo 25. Pagas Extras (verano, navidad y marzo)

Se establecen 3 pagas extraordinarias denominadas de verano, navidad y marzo que se regularán según lo que se establece a continuación:

Paga de Verano:

Devengo: del 1 de Julio del año anterior al 30 de junio del año en que se perciba.

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

Cuantía: el importe que se fija para cada nivel y puesto de trabajo en las tablas salariales anexas más la antigüedad que a cada trabajador corresponda.

Paga de Navidad:

Devengo: del 1 de enero al 31 de diciembre del año en que se perciba.

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

Cuantía: el importe que se fija para cada nivel y puesto de trabajo en las tablas salariales anexas más la antigüedad que a cada trabajador corresponda.

Paga de marzo:

Devengo: del 1 de Abril al 31 de marzo del año en que se perciba.

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

Cuantía: el importe que se fija para cada nivel y puesto de trabajo en las tablas salariales anexas más la antigüedad que a cada trabajador corresponda.

Artículo 26. Horas Extras y Horas complementarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que excedan de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y se ajustará a lo determinado por el Estatuto de los Trabajadores.

Los precios hora se insertan en las tablas salariales adjuntas, abonándose importes distintos para días laborables y días festivos.

Artículo27. Plus Festivo.

Los trabajadores que presten servicios un día de los considerados festivos según lo determinado anualmente por la Generalitat de Catalunya, percibirán el importe que figura en la tabla salarial anexa.

CAPÍTULO V - VENTAJAS SOCIALES.

Artículo 28. Incapacidad Laboral Transitoria.

El trabajador que se encuentre en situación de ILT derivada de accidente laboral, percibirá el 100% de todos sus conceptos salariales desde el primer día de baja.

CVE-Núm. de registre: 062017000081

En caso de hospitalización motivada por una enfermedad, la empresa complementará la prestación hasta el 100% de todos sus conceptos salariales mientras dure la hospitalización.

En cualquiera de estos dos supuestos, las pagas extraordinarias se abonarán íntegras.

CAPÍTULO VI – PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Artículo 29. Seguridad y salud laboral.

Los vehículos deben ir provistos de un botiquín con el material correspondiente, y deben estar en perfectas condiciones técnicas e higiénicas en todo momento.

En todas las materias que afecten a la prevención de riesgos laborales, se deben aplicar la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, las disposiciones reglamentarias que la despliegan y todas las otras normas que contienen prescripciones para la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral. Es responsabilidad de todos los trabajadores y mandos intermedios el cumplimiento de todas estas normas.

Todo el personal pasará obligatoriamente una revisión médica anual. Si esta revisión se hace en horario laboral, se deben retribuir las horas invertidas.

Las partes acuerdan la potenciación y regulación de la utilización de los equipos de protección individual EPI's.

CAPÍTULO VII - DERECHOS: SUCESION DE EMPRESAS Y SUBROGACIÓN.

Artículo 30 - Sucesión de empresa.

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.

En el supuesto caso de sucesión, las Empresas o Entidades que se encuentren afectadas deberán respetar, en todos sus aspectos, lo legislado en la presente materia y serán atendidos los siguientes criterios generales en su actuación:

1. El cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente.

2. A los efectos de lo previsto en el presente artículo, se considerará que existe sucesión de empresa cuando la transmisión afecte a una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesoria.

3. Sin perjuicio de lo establecido en la legislación de Seguridad Social, el cedente y el cesionario, en las transmisiones que tengan lugar por actos "intervivos", responderán solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

El cedente y el cesionario también responderán solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delito.

4. Salvo pacto en contrario, establecido una vez consumada la sucesión mediante acuerdo de empresa entre el cesionario y los Representantes de los Trabajadores, las relaciones laborales de los trabajadores afectados por la sucesión seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuere de aplicación en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida.

Esta aplicación se mantendrá hasta la fecha de expiración del convenio colectivo de origen o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte aplicable a la entidad económica transmitida.

5. Cuando la Empresa, el centro de trabajo o la unidad productiva objeto de la transmisión conserve su autonomía, el cambio de titularidad del empresario no extinguirá por sí mismo el mandato de los representantes legales de los trabajadores, que seguirán ejerciendo sus funciones en los mismos términos y bajo las mismas condiciones que regían con anterioridad.

CVE-Núm. de registre: 062017000081

6. El cedente y el cesionario deberán informar a los Representantes Legales de sus trabajadores respectivos afectados por el cambio de titularidad de los siguientes extremos:

a) Fecha prevista de la transmisión;
b) Motivos de la transmisión;
c) Consecuencias jurídicas, económicas y sociales para los trabajadores.
d) Medidas previstas respecto de los trabajadores.

7. De no haber Representantes Legales de los trabajadores, el cedente y el cesionario deberán facilitar la información mencionada en el apartado anterior a los trabajadores que pudieren resultar afectados por la transmisión.

8. El cedente vendrá obligado a facilitar la información mencionada en los apartados anteriores con la suficiente antelación, antes de la realización de la transmisión. El cesionario estará obligado a comunicar estas informaciones con la suficiente antelación y, en todo caso, antes de que sus trabajadores se vean afectados en sus condiciones de empleo y de trabajo por la transmisión.

En los supuestos de fusión y escisión de sociedades, el cedente y el cesionario habrán de proporcionar la indicada información, en todo caso, al tiempo de publicarse la convocatoria de las juntas generales que han de adoptar los respectivos acuerdos.

9. El cedente o el cesionario que previere adoptar, con motivo de la transmisión, medidas laborales en relación con sus trabajadores vendrán obligados a iniciar un período de consultas con los Representantes Legales de los trabajadores sobre las medidas previstas y sus consecuencias para los trabajadores. Dicho período de consultas habrá de celebrarse con la suficiente antelación, antes de que las medidas se lleven a efecto.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Cuando las medidas previstas consistieren en traslados colectivos o en modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, el procedimiento del período de consultas al que se refiere el párrafo anterior se ajustará a lo establecido en los artículos 40.2 y 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

10. Las obligaciones de información y consulta establecidas en el presente artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a la transmisión haya sido adoptada por los empresarios, cedente y cesionario, o por las empresas que ejerzan el control sobre ellos. Cualquier justificación de aquella basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no les ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto.

Artículo 31. Subrogación del personal.

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del presente Convenio, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo y en los siguientes.

Operará la subrogación del personal cuando tenga lugar un cambio de entidad prestataria del servicio en cualquier actividad de las reguladas en el ámbito funcional del presente Convenio. Dicha subrogación de personal se producirá, en los términos establecidos en el presente artículo, entre las entidades que se sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de gestión de servicios públicos, contratos o concesiones para la explotación de los mismos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo.

En lo sucesivo, el término contrata se refiere, con carácter genérico al conjunto de medios organizados con el fin de llevar a cabo una actividad económica de las definidas dentro del ámbito funcional del presente Convenio, mediante cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, realizada por una determinada empresa, sociedad u organismo público, siendo aplicable la subrogación aún en el supuesto de reversión de contratas a cualquier administración u organismo público.

A los efectos previstos en este artículo no tendrán la consideración de trabajadores/as y, por tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria los socios/as cooperativistas que no tengan la condición de socios/as trabajadores/as. Únicamente alcanzará la subrogación a los socios/as cooperativistas que tengan la condición de trabajadores/as, y exclusivamente en esta última condición, sometiéndose en todos los aspectos a la regulación laboral y convencional de aplicación.

CVE-Núm. de registre: 062017000081

En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga el cambio de entidades, personas físicas o jurídicas que llevan a cabo la actividad de que se trate, los miembros de la plantilla de la entidad saliente pasarán a estar adscritos a la nueva entidad que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que viniesen disfrutando en aquella.

Se producirá la mencionada subrogación de personal, siempre que se den alguno de los siguientes supuestos:

a) Personal en activo que realice su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.

b) Personal con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y/o aquellos/as que se encuentren en situación de IT, excedencia, vacaciones, jubilaciones parciales, permisos, maternidad, Incapacidad Permanente sujeta a revisión durante los dos años siguientes o situaciones análogas, siempre que cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.

c) Personal con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores/as mencionados en el apartado B), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

d) Personal de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata de servicios públicos como consecuencia de una ampliación de plantilla en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquélla.

e) Personal que sustituya a otros que se jubilen dentro de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva de la contrata, siempre que estos últimos tengan una antigüedad mínima en la misma de los cuatro meses anteriores a la finalización de dicha contrata, siempre que ésta esté pactada en Convenio colectivo estatutario de ámbito inferior.

Todos los supuestos anteriormente contemplados, se deberán acreditar documentalmente por la empresa o entidad saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en el artículo 52 del Convenio Colectivo del Sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, en el plazo de diez días hábiles contados desde el momento en que, la entidad entrante comunique fehacientemente a la saliente el cambio en la adjudicación del servicio. No obstante lo anterior, a falta de comunicación de la entidad entrante, por iniciativa propia la entidad saliente podrá remitir a aquélla los documentos anteriormente referidos a efectos de dar por cumplidas sus obligaciones de transmisión de información y documentación.

La falta de entrega en plazo y forma de dicha documentación a partir de la comunicación de la entidad entrante facultará a ésta para exigirle a la saliente la indemnización por los daños y perjuicios que su incumplimiento le haya podido acarrear.

La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: empresa o entidad pública o privada cesante, nueva adjudicataria y personal afectados por el ámbito de aplicación del presente convenio.

En particular, la subrogación de personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de sustitución de contratas, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquéllas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa o entidad que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso, de la sucesión de empresa prevista en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, como de la existencia por parte del empresario/a saliente de otras contratas ajenas a la que es objeto de subrogación.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo u otra circunstancia de carácter temporal que afecte a la contrata y obligue a su interrupción temporal por cualquier causa o suspensión administrativa del servicio por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia justificará un expediente de regulación de empleo temporal en los términos establecidos en la legislación vigente, para la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados que resulten afectados, los cuales conservan, durante dicho año, el derecho a la reserva del puesto de trabajo en la contrata en cuestión al que tendrán derecho a retornar desde el momento en que se reanude el servicio suspendido o se reabra el centro de trabajo cerrado, debiendo aplicarse la subrogación regulada en el presente convenio.

CVE-Núm. de registre: 062017000081

Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, en caso de finalización o rescisión de la contrata por cualquier causa, con cesación de la prestación de los servicios y actividades objeto de la misma, y posteriormente contratase de nuevo el servicio con otra empresa en el plazo de un año, la nueva concesionaria o contratista deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la anterior empresa que cumpliese los requisitos establecidos en el presente artículo al momento de finalización o rescisión y siempre que la empresa saliente cumpla con los requisitos establecidos en el presente artículo.

Igualmente, en caso de rescisión de la contrata por cualquier causa, de forma que pase a realizarse el servicio de forma directa con personal propio, sea o no de nueva contratación, el personal afectado de la empresa saliente que venía prestando el servicio tendrá derecho a ser subrogado por la entidad que realice el servicio.

Supuestos de agrupación o división de contratas:

En los supuestos de división o agrupación de contratas se aplicarán en particular las siguientes reglas:

1. En el supuesto de que una o varias contratas cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquel personal que hubiera realizado su trabajo en la entidad o empresa saliente en las concretas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, con un período mínimo de los cuatro últimos meses, sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo, y todo ello aún cuando con anterioridad hubiesen trabajado en otras zonas, contratas o servicios distintos.

Se subrogará asimismo el personal que se encuentre en los supuestos b) a e), ambos inclusive, del apartado 2.º del artículo 50 del Convenio Colectivo del Sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado y que hayan realizado su trabajo en las zonas, divisiones o servicios resultantes.

2. En el caso de que distintas contratas, servicios, zonas o divisiones de aquéllas se agrupen en una o varias, la subrogación de personal operará respecto de todos aquellos integrantes de la plantilla que, con independencia de la modalidad de su contrato de trabajo, hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas con un tiempo mínimo de los cuatro meses anteriores, y todo ello aún cuando con anterioridad hubieran prestado servicios en distintas contratas, zonas o servicios.

Se subrogará asimismo el personal que se encuentre en los supuestos b) a e), ambos inclusive, del apartado 2.º del artículo 50 Convenio Colectivo del Sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado y que hayan prestado sus servicios en las contratas, zonas, divisiones o servicios agrupados.

3. Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicase que un miembro de la plantilla que realice su jornada en el mismo o distintos centros de trabajo, afectando a uno sólo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de la misma gestionarán el pluriempleo legal del integrante de la plantilla, como consecuencia de la subrogación parcial producida.

Documentos a facilitar por la saliente a la entrante:

1. Para la tramitación de la subrogación la empresa o entidad saliente deberá suministrar a la entrante relación de personal, en formato electrónico de hoja de cálculo, en la que se detalle: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, vacaciones, días de asuntos propios ya disfrutados y justificación de otras licencias retribuidas y cualquier modificación de estos datos que se haya producido en los cuatro meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del período de mandato si el integrante de la plantilla es representante sindical y fecha de disfrute de sus vacaciones.

2. Asimismo, a efectos de comprobación de retribuciones, jornada, tipo de contrato, situación de IT y otros extremos de relevancia para la gestión de la subrogación, la empresa o entidad saliente tendrá que facilitar a la entrante los siguientes documentos, dejando constancia suficiente de su recepción:

a) Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación si los ha tramitado la saliente o documentación que acredite la vinculación laboral de cada persona con la entidad y contrata objeto de subrogación.

b) Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de todo el personal afectado.

CVE-Núm. de registre: 062017000081

c) Fotocopia de los TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses en que figure todo el personal afectado junto con el correspondiente certificado de estar al corriente de la seguridad social.

d) Parte de IT y/o confirmación, del personal que se encuentre en tal situación en el momento de transmitir la documentación.

e) Copia de documentos debidamente diligenciados por cada miembro de la plantilla afectada en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa o entidad saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular y no más tarde de los tres días siguientes a dicho inicio.

3. Se aplicarán las siguientes reglas para el cálculo, distribución y abono de la liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones y descansos con respecto al personal entre la entidad saliente y la que vaya a realizar el servicio:

a) El personal percibirá sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata de la empresa o entidad saliente.

b) El personal tendrá que disfrutar sus vacaciones reglamentarias establecidas en el periodo fijado en el calendario vacacional, con independencia de cuál sea la empresa en la que en ese momento estén prestando servicios.

c) El personal que no hubiera disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutará con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

d) El personal que, con ocasión de la subrogación, hubiese disfrutado con la empresa saliente un periodo de vacaciones superior al que le correspondería por la parte de año trabajado en la misma, se le descontará de la liquidación el exceso disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad que corresponda. La empresa entrante habrá de permitir el disfrute del periodo vacacional que a cada integrante de la plantilla le quedara pendiente de disfrutar, y en todo caso deberá abonar al mismo lo que le correspondería proporcionalmente percibir por el tiempo en que preste servicios para la misma, sin que pueda sustituir tal abono por un disfrute mayor de vacaciones.

ANEXO.

TABLAS SALARIALES 2016.

| Grupos | Salario Base | Plus Penoso | Plus Trans. | Plus Disponi. | Plus Actividad | Total mes | Paga marzo | Paga Verano | Paga Navidad | Total Anual |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| MANDOS INTERMEDIOS | | | | | | | | | | |
| Capataz | 601,50 | 120,30 | 132,33 | 455,14 | 461,15 | 1.770,42 | 1.638,09 | 1.638,09 | 1.638,09 | 26.159,24 |
| OPERARIOS | | | | | | | | | | |
| Conductor | 584,05 | 116,81 | 132,33 | 0,00 | 491,08 | 1.324,26 | 1.191,93 | 1.191,93 | 1.191,93 | 19.466,95 |
| Maquinista | 552,04 | 110,41 | 132,33 | 0,00 | 482,70 | 1.277,48 | 1.145,15 | 1.145,15 | 1.145,15 | 18.765,15 |
| Peón especializado | 552,04 | 110,41 | 132,33 | 0,00 | 430,72 | 1.225,50 | 1.093,17 | 1.093,17 | 1.093,17 | 17.985,45 |
| Peón Recogida | 552,04 | 110,41 | 132,33 | 0,00 | 336,28 | 1.131,05 | 998,72 | 998,72 | 998,72 | 16568,77 |
| Peón limpieza | 552,04 | 110,41 | 132,33 | 0,00 | 269,33 | 1.064,10 | 931,77 | 931,77 | 931,77 | 15.564,56 |

Horas extras.

| Grupos | Hora laborable | Hora Festivo | Trabajo en día festivo |
|---|---|---|---|
| Conductor | 12,91 | 16,16 | 96,90 |
| Peón conductor | 10,17 | 12,69 | 76,16 |
| Peón especializado | 10,17 | 12,69 | 76,16 |
| Peón Recogida | 10,17 | 12,69 | 76,16 |
| Peón limpieza | 10,17 | 12,69 | 76,16 |

CVE-Núm. de registre: 062017000081

TABLAS SALARIALES 2017.

| Grupos | Salario Base | Plus Penoso | Plus Trans. | Plus. Disponi. | Plus Actividad | Total mes | Paga marzo | Paga Verano | Paga Navidad | Total Anual |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| MANDOS INTERMEDIOS | | | | | | | | | | |
| Capataz | 606,01 | 121,20 | 133,32 | 458,55 | 464,61 | 1.783,69 | 1.650,37 | 1.650,37 | 1.650,37 | 26.355,43 |
| OPERARIOS | | | | | | | | | | |
| Conductor | 588,43 | 117,69 | 133,32 | - | 494,76 | 1.334,19 | 1.200,87 | 1.200,87 | 1.200,87 | 19.612,95 |
| Maquinista | 556,18 | 111,24 | 133,32 | - | 486,32 | 1.287,06 | 1.153,73 | 1.153,73 | 1.153,73 | 18.905,88 |
| Peón especializado | 556,18 | 111,24 | 133,32 | - | 433,95 | 1.234,69 | 1.101,36 | 1.101,36 | 1.101,36 | 18.120,34 |
| Peón Recogida | 556,18 | 111,24 | 133,32 | - | 338,80 | 1.139,53 | 1.006,21 | 1.006,21 | 1.006,21 | 16.693,03 |
| Peón limpieza | 556,18 | 111,24 | 133,32 | - | 271,35 | 1.072,08 | 938,76 | 938,76 | 938,76 | 15.681,30 |

Horas extras.

| | Hora laborable | Hora Festivo | Trabajo en día festivo |
|---|---|---|---|
| Conductor | 13,01 | 16,28 | 97,63 |
| Peón conductor | 10,24 | 12,79 | 76,73 |
| Peón especializado | 10,24 | 12,79 | 76,73 |
| Peón Recogida | 10,24 | 12,79 | 76,73 |
| Peón limpieza | 10,24 | 12,79 | 76,73 |

Barcelona, 25 de gener de 2017
El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès

CVE-Núm. de registre: 062017000081