

## Generalitat de Catalunya

### Serveis Territorials

#### RESOLUCIÓ

Resolució de 22 de març de 2010, de rectificació de la Resolució de 9 de juliol de 2009 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Concesionaria Barcelonesa, SL (serveis de recollida selectiva de residus i neteja viària del municipi de Santa Coloma de Gramenet) per als anys 2008-2010 (codi de conveni núm. 0815521).

Atès que en data 9 de juliol de 2009 es va dictar resolució per la qual s'ordenava la inscripció en el registre de convenis col·lectius dels Serveis Territorials de Treball a Barcelona del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Concesionaria Barcelonesa, SL (serveis de recollida selectiva de residus i neteja viària del municipi de Santa Coloma de Gramenet) per als anys 2008-2010 (codi de conveni núm. 0815521) i la seva publicació al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*;

Vist l'article 90.3 de l'Estatut dels treballadors, el qual estableix la possibilitat de publicar els convenis col·lectius, en funció de l'àmbit territorial, en el *Diari Oficial de la Comunitat Autònoma* o en el BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA corresponent;

Vist l'article 105.2 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, relatiu a la possibilitat de rectificar en qualsevol moment els errors materials, de fet o aritmètics existents en els seus actes;

#### RESOLUC:

Rectificar la Resolució dictada per aquests Serveis Territorials en data 9 de juliol de 2009 i en l'expedient 08/0225/08 en el sentit de disposar la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Concesionaria Barcelonesa, SL (serveis de recollida selectiva de residus i neteja viària del municipi de Santa Coloma de Gramenet) per als anys 2008-2010 (codi de conveni núm. 0815521) en el BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA de Barcelona.

Notifiquem aquesta resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Transcripció literal del text firmat per les parts:

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA CONCESIONARIA BARCELONESA, SL (SERVICIO DE RECOGIDA SELECTIVA DE RESIDUOS Y LIMPIEZA VIARIA DEL MUNICIPIO DE SANTA COLOMA DE GRAMENET) PARA LOS AÑOS 2008-2010

#### Capítol I. Disposiciones generales. Ámbito, vigencia, renuncia y revisión

##### Artículo 1. Partes negociadoras y obligatoriedad del convenio

El presente convenio es la expresión del acuerdo libremente adoptado que ha sido negociado por los representantes legales de los trabajadores y la dirección de la empresa Concesionaria Barcelonesa, SL.

La regulación contenida en este convenio, consecuencia de la autonomía de la voluntad

colectiva, será de preceptiva observancia en los ámbitos territorial, funcional, personal y temporales pactados.

El presente convenio colectivo viene a sustituir expresamente los pactos o acuerdos colectivos aplicables al colectivo de trabajadores de la contrata de recogida selectiva de residuos y limpieza viaria del municipio de Santa Coloma, con centro de trabajo en la calle Enric Sanchís de Barcelona ("Convenio Colectivo de Cubas de Concesionaria Barcelonesa"), salvo aquéllos cuya continuidad se acuerde expresamente.

##### 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, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza, así como aquellas otras disposiciones de carácter general en el ámbito de la legislación laboral vigente, en especial en lo que a igualdad, prevención de riesgos laborales y conciliación de la vida laboral y familiar se refiere.

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

El presente convenio colectivo afecta a todos los trabajadores que presten sus servicios por cuenta de la empresa concesionaria Barcelonesa, SL en la actividad de Recogida de Residuos Sólidos Urbanos y Limpieza Pública Viaria del municipio de Santa Coloma de Gramenet 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 1 de enero de 2008. El periodo de vigencia del presente convenio colectivo será de tres (3) años, esto es, por el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2008 y el 31 de diciembre de 2010. Prorrogándose de año en año por tática reconducción de no formularse denuncia tres (3) 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 per-

ciban 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.

##### Artículo 7. Comisión mixta de interpretación

7.1. Atribuciones. La Comisión tendrá como funciones específicas las siguientes:

7.1.1. La interpretación auténtica de las normas contenidas en el convenio colectivo.

7.1.2. La vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el mismo.

7.1.3. 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.

7.1.4. Cualesquiera otras competencias que las partes quieran asignarles.

7.2. Composición. La Comisión estará integrada por un (1) representante de la empresa y, otro de los trabajadores, pudiendo ambas representaciones contar con la asistencia de asesores, con voz pero sin voto.

7.3. 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 art. 8.1. del presente convenio colectivo; resolviendo las cuestiones planteadas en un plazo no superior a diez (10) días naturales.

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.

7.4. 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, ambas partes negociadoras se someterán a los procedimientos de mediación y conciliación del Tribunal Laboral de Cataluña. Para someterse a arbitraje vinculante se requerirá de acuerdo expreso.

#### Capítulo II. Condiciones económicas

##### Artículo 8. 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 periodos 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

## Generalitat de Catalunya

de la Seguridad Social, cualquier otra cantidad que se abone al trabajador por conceptos compensatorios y, en especial, las dietas.

Artículo 9. Revisión salarial

a) Incrementos salariales para ejercicio 2008:

- Las retribuciones acordadas para el ejercicio 2008 se fijan en las tablas salariales anexas para cada categoría profesional, con efectos del 1 de enero de 2008.

- Si el IPC estatal supera en el ejercicio 2008 el cinco por cien (5 %), los importes de tablas salariales se incrementarán en un porcentaje igual a la diferencia que resulta de restar al IPC real estatal del año cinco por cien (5 %), con efectos del 1 de enero de 2008 y servirán de base para futuros incrementos.

b) Incrementos salariales para ejercicio 2009:

- Las tablas salariales correspondientes al ejercicio 2008, con fecha de efectos 1 de enero de 2009 se incrementarán en un porcentaje igual al previsto para el Índice de Precios al Consumo para el ejercicio 2009 en los presupuestos generales del Estado.

- Si el IPC estatal supera en el ejercicio 2009 el citado porcentaje, los importes de tablas salariales resultantes con arreglo al párrafo anterior se incrementarán en un porcentaje igual a la diferencia que resulta de restar al IPC real estatal del año más medio punto porcentual el Índice de Precios al Consumo previsto y servirán de base para futuros incrementos.

c) Incrementos salariales para ejercicio 2010:

- Las tablas salariales resultantes del ejercicio 2009, con fecha de efectos 1 de enero de 2010 se incrementarán en un porcentaje igual al previsto para el Índice de Precios al Consumo para el ejercicio 2010 en los presupuestos generales del Estado.

- Si el IPC estatal supera en el ejercicio 2010 el citado porcentaje, los importes de tablas salariales resultantes con arreglo al párrafo anterior se incrementarán en un porcentaje igual a la diferencia que resulta de restar al IPC real estatal del año más medio punto porcentual el Índice de Precios al Consumo previsto y servirán de base para futuros incrementos.

Artículo 10. 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:

- Complemento personal de antigüedad.
- Complementos de puesto de trabajo: Plus penoso-tóxico-peligroso; Plus nocturno; Plus de Grúa; y, Plus de Festivos.
- Complementos de cantidad o calidad del trabajo: Plus convenio; Horas extraordinarias; Plus de absentismo.
- Complementos de vencimiento periódico

superior al mes: Gratificaciones extraordinarias de verano, Navidad y marzo.

- Percepciones extrasalariales: Plus transporte; Plus vestuario y herramientas.

Artículo 11. 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 por día natural.

Artículo 12. 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 quinquenios equivalentes al diez por cien (10 %) del Salario base. El importe de cada bienio y quinquenio comenzará a devengarse desde el mes de enero del año en que se cumple el bienio o quinquenio.

Artículo 13. Complementos de puesto de trabajo

Complementos de puesto de trabajo, y por tanto no consolidables, 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 concepción más elevada que la del trabajo corriente.

13.1. Plus tóxico-penoso-peligroso. Todos 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, que consistirá en el treinta por cien (30%) sobre el Salario Base y su cantidad se especifica para cada ejercicio en las tablas salariales, devengándose como en la actualidad.

13.2. Plus nocturno. Los trabajadores que realicen su jornada entre las 21:00 horas y las 06:00 horas, perciben un Plus de Nocturnidad por día efectivamente trabajado en jornada nocturna o parte proporcional de la jornada, según queda establecido en la tabla salarial del Anexo, que consistirá en un porcentaje (%) sobre el Salario Base a saber: (i) El veinticinco por cien (25 %) si más de cuatro (4) horas de trabajo de la jornada diaria se realizan en horario nocturno; (ii) El doce y medio por cien (12'5 %) si cuatro (4) horas de trabajo de la jornada diaria se realizan en horario nocturno; (iii) El diez por cien (10 %) si hasta cuatro (4) horas de trabajo de la jornada diaria se realizan en horario nocturno; (iv) Caso de no prestarse trabajo en horario nocturno no se devengará el "plus nocturno".

13.3. Plus de grúa. Se establece un plus para grúa gancho y cadenas para aquellos conductores que por necesidades del servicio conduzcan este tipo de camiones, este plus consistirá en ocho EUR con cincuenta y tres céntimos de euro (8'53) EUR por día efectiva-

mente trabajado con dicho vehículo.

13.4. Plus de festivos. El personal que trabaje los días festivos entre semana percibirá, adicionalmente al salario real de un día laboral, un complemento, bajo la denominación "plus de festivos" según se indica en tabla salarial anexa al presente convenio colectivo.

Artículo 14. Complementos de cantidad o calidad del trabajo

14.1. Plus convenio. El complemento o cantidad de trabajo denominado Plus convenio, se devengará como en la actualidad y no se computará para el cálculo y pagos de domingos y festivos. Este plus engloba el complemento que hasta la actualidad se venía abonando como plus de incentivo.

Los conductores que realizan servicios especiales con recogida de container, tareas de mantenimiento, pruebas de vehículos, lavados de contenedores, etc., percibirán cuarenta con setenta y ocho (40,78) céntimos de euro por día trabajado y vendrán incrementadas al Plus Convenio.

14.2. Prima de absentismo. Se establece una prima denominada de absentismo para aquellos trabajadores que durante el mes no falten al trabajo más de cinco días, no teniendo en cuenta las faltas motivadas por accidente laboral, vacaciones, permisos autorizados, licencias que la Ley autorice a los delegados de Empresa y en intervenciones quirúrgicas del productor, consistente esta prima en sesenta y siete EUR con dieciséis céntimos de euro (67,16 EUR) mensuales.

Artículo 15. Gratificaciones extraordinarias

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo devengarán anualmente tres (3) gratificaciones extraordinarias que se abonarán el día 28 de febrero (Paga de marzo), el día 22 de junio (Paga de junio) y el día 21 de diciembre (Paga de Navidad); cuyo importe se determina en las tablas salariales para cada categoría y año de vigencia del convenio colectivo, incrementándose en una cantidad equivalente al complemento de antigüedad que, en su caso, venga percibiendo el trabajador.

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

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

La situación de Incapacidad Temporal no implicará merma alguna en las gratificaciones extraordinarias.

Artículo 16. Plus de transporte

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

Artículo 17. Plus de vestuario y herramientas

Para compensar los gastos que por los referidos conceptos se ocasione al trabajador

## Generalitat de Catalunya

se pacta el presente plus, de naturaleza extrasalarial, devengable por día efectivamente trabajado, por importe de diez EUR con noventa céntimos de euro (10'90 EUR) mensuales, sin que, pues, se devengue en vacaciones.

### Capítulo III. Organización del trabajo y clasificación profesional

#### Artículo 18. Organización del trabajo

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

#### Artículo 19. 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 descripciones:

**Conductor:** En posesión del carné 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 o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.

**Operario 2a:** Operario con funciones polivalentes cuyo cometido principal será la conducción de vehículos de pequeña cilindrada, tales como motocarros, furgonetas de pequeño tamaño, etc., de una forma habitual, su salario será el mismo que el del operario, incrementando en cinco (5) EUR por día efectivamente trabajado en estas funciones.

**Operario:** Trabajador 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 20. Periodo de prueba

En cuanto a la duración del periodo de prueba en las nuevas contrataciones se estará a los siguientes plazos: para el Operario, quince (15) días naturales; para el Operario 2a un (1) mes; y, para el Conductor, dos (2) meses.

#### Artículo 21. 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 con un plazo de

preaviso mínimo de quince (15) días naturales. En caso contrario la Empresa queda facultada para deducir de la liquidación final, un número de días equivalente al de preaviso no comunicado.

#### Artículo 22. Retirada del permiso de conducción

En caso de retirada temporal del permiso de conducción siempre que no sea imputable a negligencia, incumplimiento de la normativa de circulación y/o imprudencia del trabajador, la empresa ocupará al trabajador en otro puesto de trabajo, mientras dure la retirada siempre que exista vacante en el centro de trabajo, previo informe de la representación legal de los trabajadores. Durante dicho periodo el trabajador percibirá la retribución que corresponda a los nuevos cometidos. Los itinerarios de recogida se han fijado y se fijan para no incumplir la normativa de circulación.

#### Artículo 23. 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, categoría profesional, jornada, horario, antigüedad e importe total de salarios, tanto en este Convenio como los de extra-convenio que cada trabajador tuviera reconocido en el momento de finalizar su relación laboral con el adjudicatario saliente.

Los trabajadores, pese al cambio de adjudicatario a la contrata que esté adscrito su puesto de trabajo, tendrán derecho a los días de vacaciones todavía no disfrutados que han sido devengados, a prorrato, 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.

El delegado de personal mantendrá los mismos derechos que tuviera reconocidos en la Empresa o Entidad adjudicataria saliente.

#### Artículo 24. Uniformidad (vestuario)

La Empresa entregará a todos los trabajadores las siguientes prendas de trabajo de uso obligatorio para todas las categorías:

- Temporada de invierno: Dos pantalones de pana, dos camisas manga larga, una chaquetilla, un par de botas, un anorak como prenda de abrigo (se renovará cada dos años) y un jersey y un chaleco reflectante con una duración de uso de un año y una gorra para quien la solicite.

- Temporada verano: Dos pantalones, dos camisas manga corta, un par de sandalias o zapato deportivo, un chaleco reflectante y una gorra para quien la solicite.

- Equipo de agua: La Empresa hará entrega de un equipo completo de agua que se renovará una vez estén inservibles las prendas.

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

Al personal de nuevo ingreso, superados los tres meses de permanencia en la Empresa, se le entregará un pantalón complementario al conjunto de prendas de verano. El color de las prendas de trabajo será determinado por la Empresa en relación con las normas que se dicten por la Autoridad Municipal. El uniforme se complementará con equipamiento reflectante para mayor seguridad en los trabajos nocturnos. Su uso quedará limitado a las horas de trabajo.

### Capítulo III. Tiempo de trabajo

#### Artículo 25. Jornada laboral

La duración de la jornada de trabajo ordinaria será de treinta y siete (37) horas de trabajo efectivo semanales manteniéndose su distribución actual. Desde la firma del presente convenio colectivo la jornada semanal se reducirá en media hora semanal. Reducción que se acumulará en único día de la semana de acuerdo con el calendario laboral.

A partir del 1 de enero de 2009, la duración de la jornada de trabajo ordinaria será de treinta y seis horas y treinta minutos (36'5) de trabajo efectivo semanales de promedio, pudiéndose establecer una distribución irregular de la jornada a lo largo del año. La reducción de media hora en relación con el ejercicio anterior se acumulará en un día a la semana a determinar por las partes con ocasión de la confección del calendario laboral del centro de trabajo.

A partir del 1 de enero de 2010, la duración de la jornada de trabajo ordinaria será de treinta y seis (36) horas de trabajo efectivo semanales de promedio, pudiéndose establecer una distribución irregular de la jornada a lo largo del año. La reducción de media hora en relación con el ejercicio anterior se acumulará en un día a la semana a determinar por las partes con ocasión de la confección del calendario laboral del centro de trabajo.

Con independencia de la vigencia del presente convenio colectivo las partes se comprometen a que a partir del 1 de enero de 2011 continúe la reducción de la jornada semanal, alcanzando en la vigencia del siguiente convenio colectivo las treinta y cinco (35) horas semanales de trabajo en computa anual, manteniéndose la distribución irregular de la jornada.

Existe en general el compromiso de trabajar los festivos ínter semanales, su compensación y pacto sobre la misma se concretan en el apartado económico del presente convenio colectivo. Se celebrará la fiesta patronal de la actividad el día 3 de noviembre, San Martín de Porras, si bien por tratarse la actividad de un servicio público, será trabajado obligatoriamente por aquellos trabajadores a quienes corresponda por la organización del trabajo sin perjuicio de su compensación con otro día de descanso. Su abono será igual que si de un día laboral se tratase. Los que asistan o estén en periodo de vacaciones per-

## Generalitat de Catalunya

cibirán un complemento según tablas salariales del anexo.

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. No obstante, si la finalización del recorrido de recogida es anterior al horario de finalización de su jornada, los trabajadores podrán dar por finalizada su jornada de trabajo.

### Artículo 26. Horas extraordinarias

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

### Artículo 27. Horas extraordinarias estructurales

Dado el carácter público de los servicios que se prestan en esta actividad, se considerarán horas extraordinarias estructurales todas aquellas que se precisen para la finalización de los servicios, concretadas por la prolongación de tiempos que se realicen, motivados bien sea por ausencias imprevistas, bien por procesos puntas de producción no habituales y otras situaciones estructurales derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trata, todo ello, al amparo de lo dispuesto en el artículo 38 del Convenio Colectivo General del Sector, siendo su ejecución obligatoria para el trabajador, como se recoge en el citado convenio. Los precios hora se insertan en las tablas salariales adjuntas.

### Artículo 28. Vacaciones

Las vacaciones anuales consistirán en treinta y un (31) días naturales, que se retribuirán a razón de la retribución de una (1) mensualidad completa que se fija en las tablas salariales anexas, excluyendo las percepciones extrasalariales, horas extraordinarias y plus festivos.

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) Con carácter general el disfrute de las vacaciones será continuado, salvo acuerdo expreso entre empresa y trabajador en cuyo caso se podrá fraccionar su disfrute; (b) La asignación del periodo de vacaciones será rotativa anualmente y se tomará como base el calendario establecido en el año anterior; (c) El calendario de vacaciones se estructurará por separado en función del tipo y área de trabajo y, categoría y puesto a cubrir; (d) Deberá estar en disposición del personal como mínimo tres meses antes de iniciar las vacaciones; (e) Una de las copias del listado general, firmada

por la representación de los trabajadores y de la empresa, será colocada, cada año, en el tablón de anuncios; (f) Las vacaciones se disfrutarán entre los meses de julio, agosto y septiembre, salvo acuerdo expreso entre empresa y trabajador; (g) Siempre se comenzará a disfrutar en día laborable.

La situación de Incapacidad Temporal acaecida durante el disfrute de las vacaciones no paralizará las mismas. Por el contrario la situación de Incapacidad Temporal acaecida con anterioridad y que se prolongue durante el periodo previsto de vacaciones anuales paralizará las mismas fijándose un nuevo periodo de disfrute dentro del año natural, sin derecho al premio de vacaciones fijado en el presente artículo.

La sustitución del personal de vacaciones, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, se realizará incentivando internamente el desarrollo de categorías superior al trabajador fijo de plantilla.

El personal con antigüedad superior a un año que disfrute vacaciones fuera de los meses de Junio a Septiembre, se beneficiará de seis (6) días naturales más de vacaciones. De no alcanzar un año de antigüedad, sólo disfrutarán, en concepto de vacaciones, la parte proporcional al tiempo de permanencia en la Empresa.

### Artículo 29. Permisos retribuidos

Sin perjuicio de los permisos retribuidos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, la Empresa concederá los siguientes permisos retribuidos:

a) Dieciséis (16) días naturales en caso de matrimonio, o convivencia de pareja de hecho justificada.

b) Tres (3) días en los casos de nacimientos de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad y cuatro (4) días si es fuera de Cataluña.

c) Un (1) día en caso de matrimonio de hijos y hermanos, hasta tercer grado de consanguinidad y un (1) día más si es fuera de Cataluña.

d) Cuatro (4) días para asuntos personales.

e) Por cambio de domicilio, debidamente empadronado, un (1) día natural.

### Artículo 30. Permisos no retribuidos

Los trabajadores tendrán derecho a cinco (5) días de permiso no retribuido al año. Dichos días no podrán adosarse al inicio y/o finalización de Vacaciones. Asimismo, tampoco podrá coincidir dicho permiso en dos ó más trabajadores de la misma sección o categoría profesional. Las peticiones serán atendidas por orden de solicitud, salvo de casos de fuerza mayor acreditada o necesidades del servicio.

### Artículo 31. 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 que por tal motivo se ausente por

más de media jornada deberán aportar el correspondiente parte de baja médico. Caso contrario, el trabajador deberá aportar el justificante médico correspondiente.

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

### Artículo 32. 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.

### Capítulo IV. Mejoras sociales

#### Artículo 33. Premio jubilación

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

- A los 64 años de edad o más: cuatro mensualidades (4) de las percepciones salariales fijas.

- A los 63 años de edad cumplidos: cuatro mensualidades y media (4'5) de las percepciones salariales fijas.

- A los 62 años de edad cumplidos: cinco mensualidades y media (5'5) de las percepciones salariales fijas.

- A los 61 años de edad cumplidos: seis mensualidades (6) de las percepciones salariales fijas.

- A los 60 años de edad cumplidos: siete mensualidades (7) de las percepciones salariales fijas.

A partir del 1 de enero de 2010 el premio de jubilación se actualiza en los siguientes importes:

- A los 64 años de edad o más: cuatro mensualidades y media (4'5) de las percepciones salariales fijas.

- A los 63 años de edad cumplidos: cinco mensualidades (5) de las percepciones salariales fijas.

- A los 62 años de edad cumplidos: seis mensualidades (6) de las percepciones salariales fijas.

- A los 61 años de edad cumplidos: seis mensualidades y media (6'5) de las percepciones salariales fijas.

- A los 60 años de edad cumplidos: siete mensualidades y media (7'5) de las percepciones salariales fijas.

33.2. Se gratificará por una sola vez con 8 días de permiso retribuido al personal que cumpla 25 años de servicio en la empresa.

#### Artículo 34. Jubilación parcial y flexible

Se estará a lo dispuesto en la normativa de aplicación y con los requisitos en la misma prevista. En el próximo convenio colectivo las partes se comprometen a negociar su funcionamiento, peticiones y, en su caso, aceptaciones.

#### Artículo 35. Ayudas a la incapacidad temporal

## Generalitat de Catalunya

En el caso de Incapacidad Temporal derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, la Empresa abonará al trabajador un complemento que garantice desde el primer día de baja el 100% de la base reguladora denominada para accidente de trabajo y enfermedades profesionales del mes anterior a la baja.

En el caso de hospitalización derivada de enfermedad común, la empresa abonará al trabajador un complemento que garantice desde el primer día de baja y hasta el máximo de los treinta (30) días siguientes el cien por cien (100%) de la base reguladora del mes anterior a la baja.

En caso de situaciones de Incapacidad Temporal derivadas de enfermedad común y/o accidente no-laboral superiores a quince (15) días de duración, la empresa complementará el 100% del salario del trabajador a partir del citado día quinceavo de IT excluidas percepciones extrasalariales, horas extraordinarias y plus festivos.

**Artículo 36. Cobertura póliza de seguro accidentes (fallecimiento e invalidez)**

La Empresa tendrá contratada una Póliza de Seguro de Accidentes con una compañía externa, para todos sus trabajadores que cubra las siguientes contingencias por los importes que también se indican:

En caso de fallecimiento de un trabajador se le indemnizará con siete mil setecientos EUR (7.700,00 EUR) en caso de muerte natural o invalidez permanente absoluta o total derivada de enfermedad común o accidente no laboral y con trece mil novecientos EUR (13.900,00 EUR) en caso de muerte por accidente laboral. En ambos casos se abonará a la viuda, persona designada por el trabajador o en su defecto herederos legales.

**Artículo 37. Multas de tráfico**

La empresa abonará las multas de tráfico que no se deban a imprudencias, incumplimientos del código de circulación o normas internas del personal que conduzca vehículos de la empresa. Los itinerarios de recogida se han fijado y se fijan para no incumplir la normativa de circulación. Las sanciones imputables al servicio correrán a cargo de la empresa.

**Artículo 38. Pago de haberes**

El personal afecto al presente convenio percibirá sus haberes mediante transferencia bancaria. El importe de los anticipos, para el personal que lo solicite, podrá ser de cuatrocientos (400,00) EUR.

**Artículo 39. Ayuda de escolarización**

Se establece un plus denominado de "escolaridad", consistente en el abono de treinta y siete EUR con sesenta céntimos de euro (37,60 EUR) por hijo en edad comprendida entre los 2 y 16 años, (hasta los 16 años en 1 septiembre) durante los 10 meses de duración del curso escolar. Para su percepción será imprescindible acreditar documentalmente la asistencia a guardería, parvulario o centro escolar.

**Artículo 40. Ayuda hijos disminuidos**

Asimismo, se establece el abono de forma salarial de doscientos sesenta y tres EUR con dieciséis céntimos de euro (263,16 EUR) mensuales, como ayuda especial a aquellos trabajadores que tengan algún hijo discapacitado o asimilado a tal situación (reconocido por el INSS). Para esta percepción será imprescindible que se acredite documentalmente con certificado médico y libro de familia.

**Capítulo V. Seguridad y salud laboral**

**Artículo 41. Política de prevención de riesgos laborales**

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

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

La empresa garantizará a su personal una revisión médica anual, que será realizada en horas de trabajo por especialistas en enfermedades laborales, de acuerdo con la legislación vigente. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se 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 42. Delegado de prevención de riesgos en el trabajo**

Los delegados de prevención serán designados por y entre los representantes del Personal. Queda establecido que el delegado de Prevención de esta Empresa siempre que se trate de asistir a un cursillo convocado por la Central Sindical ó la Administración laboral, podrá acumular a su crédito de horas mensuales del mes corriente, las no utilizadas del mes inmediatamente anterior.

**Artículo 43. 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 44. Facultad sancionadora**

Se acuerda expresamente 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 VI. Derechos sindicales**

**Artículo 45. 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 46. Derechos sindicales**

El Delegado de Personal, tendrá quince (15) horas mensuales para atender las obligaciones derivadas de su cargo. Excepción hecha del delegado de personal que coordine las distintas contratas que comparten el mismo de trabajo que dispondrá de un crédito horario anual de doscientas cuarenta (240) horas anuales.

## Generalitat de Catalunya

### Capítol VII. Règimen disciplinario.

#### Artículo 47. 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.

### Capítol VIII. Tratamiento de datos / Obligación de información sobre circunstancias personales

#### Artículo 48. Tratamiento de datos

El Trabajador se manifiesta conforme a que sus datos personales sean guardados, incorporados y evaluados en nuestro sistema

informático para su uso exclusivo en el sistema de nóminas, ya sea propio de terceros con los que la Empresa tenga contratado el servicio de confección de recibos de salarios, seguros sociales y, en general, cualquier obligación en dicha materia.

#### Artículo 49. Obligación de información sobre circunstancias personales

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

#### Artículo 50. Dedicaciones

Todas las cantidades fijadas en este convenio son brutas corriendo por cuenta del trabajador las retenciones a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y aportaciones a la Seguridad Social y/o aquellas otras que las pudieran sustituir en un futuro o, en fin, de nueva creación.

### Disposiciones adicionales

#### Primera. Prima de convenio

Se devengará una gratificación por firma de convenio, en el mes de la firma del convenio, por importe lineal con independencia de la categoría profesional de trescientos sesenta y siete EUR con veintiséis céntimos de euro (367,26 EUR) brutos. Si el tiempo de servicios es inferior al año, se abonarán proporcionalmente a los servicios prestados.

En el año 2009 y 2010, dicha prima se abonará respectivamente junto con el recibo de salarios del mes de septiembre de que se trate.

#### Segunda. Complemento ad personam plus penoso

Aquellos conductores que, en la actualidad, vengán percibiendo por tal concepto un importe superior al fijado en tablas salariales, mantendrán la diferencia en exceso, que se abonará bajo el complemento ad personam. Devengándose en iguales condiciones que el citado complemento de puesto de trabajo.

### ANEXO I. TABLAS SALARIALES EJERCICIO 2008

Categoría laboral	Salario base (EUR)	Plus penoso (EUR)	Plus				Horas extra diurnas (EUR)	Horas extra festivas (EUR)	Festivos (EUR)	Fiesta patronal (EUR)
			convenio* (EUR)	Paga verano (EUR)	Paga Navidad (EUR)	Paga benef. (EUR)				
Conductor	22,19	6,66	17,83	1.101,99	1.101,99	1.101,99	11,78	17,71	99,60	109,43
Operario	20,64	6,19	12,78	1.020,27	1.020,27	1.020,27	10,83	15,91	87,89	105,27
Operario 2a	20,64	6,19	12,78	1.020,27	1.020,27	1.020,27	10,83	15,91	87,89	109,43

\*El plus de convenio engloba el importe que se percibía bajo el concepto incentivos.

#### PLUS NOCTURNO DÍA

Categoría laboral	Más de 4 horas		Menos de 4 horas	
	horas (EUR)	(EUR)	horas (EUR)	(EUR)
Conductor	5,55	2,77	2,22	
Operario	5,16	2,58	2,06	
Operario 2a	5,16	2,58	2,06	

Plus de prendas: 10,90 EUR mensuales.  
Premio absentismo: 67,16 EUR mensuales.  
Plus de grúa: 8,53 EUR por día trabajado.  
Plus de transporte: 2,99 EUR por día trabajado.

Ayuda escolarización: 37,60 EUR por hijo.  
Ayuda hijos disminuidos: 263,16 EUR mensuales.

Barcelona, 22 de març de 2010.  
La Directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Raquel Calveras Augé.

062010001682

—\*—

