CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO DE TRABAJO DE LIMPIEZA VIARIA DEL PARC DE COLLSEROLA (Nordvert, S.L. - Empresa adjudicataria del servicio)

CAPITULO I.- NORMAS GENERALES

Art. 1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL Y FUNCIONAL

El presente convenio será de aplicación al personal que presta sus servicios en la Sierra de Collserola y consistentes en la limpieza, recogida de basuras, muebles y runas y transporte al vertedero dentro del ámbito del Parque de Collserola.

Art. 2.- AMBITO TERRITORIAL

El personal afectado por el presente convenio colectivo presta servicios en la Sierra de Collserola.

Art. 3.- VIGENCIA

El presente convenio, tiene una duración de 3 años, es decir desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2021.

Art. 4.- PRÓRROGA

El Convenio quedará prorrogado tácitamente por sucesivos períodos de una anualidad, de no ser objeto de denuncia para su revisión o rescisión con un mínimo de 1 mes de antelación a la fecha de su vencimiento inicial o a la de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 5.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

Las disposiciones legales o convencionales futuras, que impliquen variaciones económicas en todos o en cualquiera de los conceptos retributivos existentes, únicamente tendrán eficacia si, globalmente considerados y en cómputo anual, superan los establecidos en el presente convenio.

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

Art. 6.- DERECHO SUPLETORIO

En todo lo no previsto por el presente convenio, y de una forma expresa en lo referente a disciplina laboral y subrogación de personal, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, así como al Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes aplicables.

Art. 7.- COMISIÓN PARITARIA

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio, integrada por dos miembros de la empresa y dos representantes de la parte social. En esta Comisión, ambas partes pueden acompañarse de un asesor.

La Comisión se reunirá en el plazo de quince (15) días a petición de cualquiera de las dos partes.

1.- La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- La vigilancia del cumplimiento de lo pactado y su interpretación.
- 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.
- Cualquier otra actividad que tienda a la eficacia del Convenio y a una mayor solución interna de los conflictos que puedan devenir en su interpretación y aplicación.
- El estudio e implantación de las nuevas especialidades profesionales con definición de puestos de trabajo, según lo previsto en el capítulo V del convenio colectivo del sector.
- Conciliación previa en conflictos colectivos que supongan interpretación y aplicación de las normas de este acuerdo.

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:

- Exposición sucinta y concreta del asunto
- Propuesta y petición concreta que se formule a la comisión. Al escrito de propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.
- Los acuerdos de la Comisión paritaria se adoptarán por unanimidad. Cuando se trate de interpretar el Convenio, tendrá la misma eficacia de la norma que haya sido interpretada.

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.

CAPITULO II.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 8.- FACULTADES Y RESPONSABILIDADES

La organización del trabajo, con sujeción a las disposiciones legales de general aplicación, es facultad privativa de la empresa a través de sus órganos de dirección y será responsable de su uso ante la autoridad laboral.

Art. 9.- NORMAS PARA SU DESARROLLO

La organización del trabajo comprende a título enunciativo las siguientes normas:

- La adjudicación de tareas específicas, necesaria para la plena actividad del trabajador.
- La movilidad y redistribución del personal de manera, racional y compatible con su especialidad profesional, en el ámbito territorial de prestación de los servicios, señalados en el artículo 1º del presente convenio.
- La exigencia de una actividad y con rendimientos normales para cada productor.
- La fijación de unos índices de calidad admisible en la realización del trabajo.

Art. 10.- EJECUCION DE TAREAS

El trabajador está obligado a ejecutar diligentemente, cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los cometidos propios de su grupo profesional y competencia profesional, según lo previsto en el capítulo V del convenio colectivo del sector, y si observara entorpecimiento para ejercer su trabajo, falta o defecto en el material o en los instrumentos, estará obligado a dar cuenta inmediatamente a la empresa.

Art. 11.- MANTENIMIENTO DE UTILES DE TRABAJO

El trabajador cuidará de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y maquinaria que se confíen para el desarrollo de su trabajo; estará obligado a mantenerlo en perfecto estado de conservación, mantenimiento y limpieza y será responsable de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan en los mismos, por culpa o negligencia.

Los trabajadores, que por su especialidad profesional y funciones desplacen vehículo, estarán obligados a efectuar el mantenimiento y el control de niveles de aceite, agua, hidráulico y presión de ruedas.

Art. 12.- DOTACIÓN DE VEHICULOS

No saldrá ningún vehículo con peligro para la integridad física de los trabajadores. Los vehículos irán provistos del correspondiente botiquín de primeros auxilios cuya conservación correrá a cargo del conductor.

Art. 13.- CONTENIDO FUNCIONAL DE LA PRESTACIÓN

Por las especiales características de la concesión, las funciones están referidas y definidas de forma genérica al grupo profesional de operarios.

Todos los trabajadores desarrollarán su trabajo interrelacionadamente y todos deberán ejercitar funciones con esfuerzo físico fundamentalmente en tareas de limpieza.

Los empleados, que accesoriamente, pero de acuerdo con su capacitación, y que esté previsto entre sus funciones la conducción habitual del vehículo para sus desplazamientos por la Sierra de Collserola, (sin tener en consideración las funciones de conducción de los vehículos utilizados en la zona de trabajo) recibirán una compensación cuyas características y cuantía se regula en las condiciones económicas, (art. 23).

Uno de los trabajadores ostentará la especialidad profesional de Encargado, quedando reflejada su estructura salarial en la tabla salarial.

En la asignación de trabajos, y por la variedad de circunstancias hacia los mismos, se tendrá en cuenta por el responsable las características personales de idoneidad y adaptación de los distintos trabajadores.

Las funciones descritas configuran en la concesión el grupo profesional conteniendo todas las especialidades profesionales que constan en tablas, correspondiendo sus definiciones en relación con las compensaciones de los arts. 23 y 24 a las tareas de esfuerzos físicos y ambivalentes de desplazar el vehículo en los casos del peón especializado y Jefe de Equipo.

Los trabajadores con tareas de esfuerzo físico, pero de acuerdo con su capacitación esté prevista la conducción habitual del vehículo para sus desplazamientos por la sierra de Collserola entre diferentes zonas de trabajo, serán los que tengan la especialidad profesional de peón especializado.

CAPITULO III.- JORNADA (HORARIOS), VACACIONES, FESTIVOS Y LICENCIAS RETRIBUIDAS.

Art. 14.- JORNADA

La jornada pactada se efectuará relacionándola con el compromiso de prestar servicio en la Sierra de Collserola los sábados y festivos, a cuyo efecto se establecerán las rotaciones entre los trabajadores que permitan dicha prestación.

La jornada semanal será de 38 horas y 30 minutos efectivas de trabajo, correspondiendo en cómputo anual es de 1.739 horas. La distribución queda de la siguiente manera:

- De lunes a viernes: Prestarán servicios dos equipos de trabajo con el horario comprendido de 07:00 a 14:15 horas.
- Sábados: Prestará servicio un equipo de trabajo de forma alterna, con el horario comprendido de 07:00 a 12:00 horas.

En dichos horarios se incluye ½ hora de descanso como tiempo trabajado.

La jornada laboral se inicia y finaliza siempre en la Sierra de Collserola, con independencia del centro o lugar de custodia de los vehículos al que previamente y desde el inicio de su relación laboral han debido dirigirse los trabajadores desde su domicilio.

Art. 15.- VACACIONES

El personal afectado por el presente acuerdo disfrutará anualmente de 31 días naturales de vacaciones.

El personal que no lleve una anualidad completa al servicio de la empresa, disfrutará de los días que le correspondan proporcionalmente al tiempo trabajado, computándose dicha anualidad desde el día 1 de enero hasta el 31 de diciembre de cada año.

Las vacaciones se establecen preferentemente en el período comprendido entre el día 15 de julio y el 15 de septiembre, salvo acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados, en cuyo caso podrán realizarse en otra fecha distinta.

Las vacaciones se distribuirán en dos turnos, de tal manera que queden siempre dos equipos de trabajo, formados como mínimo por 1 persona por equipo, únicamente en periodo vacacional.

Al personal que por cualquier causa cese en la empresa en el transcurso del año habiendo disfrutado de las vacaciones completas que le correspondían por el año, se le descontará en su liquidación correspondiente la parte proporcional de vacaciones disfrutadas en exceso.

Art. 16.- FESTIVOS

Se considerarán festivos los que de acuerdo con el calendario de fiestas que cada año fija el Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, más las 2 fiestas locales del municipio de Barcelona, así como la festividad de *San Juan* (24 de junio), considerándose este último como fiesta abonable y no recuperable.

En caso de que el cliente solicite la prestación de servicios el día 24 de junio, los trabajadores realizarán dicho servicio, siendo alterada dicha festividad por el día de *Sant Martí de Porres* (3 de noviembre), única y exclusivamente para aquellos trabajadores que hayan prestado servicios el día 24 de junio.

A su vez, y con independencia de prestar servicios todos los días festivos con las rotaciones correspondientes, se mantienen como días festivos abonables y no recuperables los siguientes:

- 1 de Enero
- 6 de Enero
- 25 de Diciembre
- 26 de Diciembre
- 24 de Junio (con las consideraciones mencionadas en el párrafo anterior).

El abono de los festivos corresponde a la cuantía establecida en la tabla salarial anexa.

Art. 17.- LICENCIAS Y PERMISOS

El trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempos siguientes:

- 15 días naturales en caso de matrimonio.
- 2 días en caso de nacimiento de hijo.
- En caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes, 3 días para el primer grado y 2 días para el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el caso de tener que efectuar un desplazamiento por estos motivos fuera de la provincia de Barcelona, el tiempo será de 4 días.
- En el caso de intervención quirúrgica con o sin hospitalización, se concederá 2 días de permiso para los familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. El permiso no será de aplicación simultánea con el supuesto de nacimiento de hijo.
- Un día por traslado del domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.
- Por el matrimonio de padres, hijos o hermanos de consanguinidad o afinidad, 1 día.

- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en 2 fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa, respetando en su caso lo establecido en aquella. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante 1 hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar con quince días de antelación la fecha de reincorporación a su jornada habitual.

- Quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado a un hijo menor de doce años o a una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional de salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Los permisos reflejados en los apartados anteriores serán de aplicación a las parejas de hecho que estén registradas en cualquier Registro Público (Ayuntamiento, Generalitat de Catalunya, etc.)

El inicio de los citados permisos necesariamente deberá coincidir con el día en que se produzca el hecho causante que da origen al mismo, salvo en el caso del permiso por matrimonio, que se podrá iniciar con una semana de antelación al día de la celebración del mismo.

En todos los casos los permisos deberán ser justificados documentalmente.

- Los trabajadores disponen de cuatro días de asuntos personales. Las reglas de disfrute de esta licencia, son:
 - Avisar con 1 semana de antelación y correspondiente autorización por parte de la empresa.
 - Que no coincidan más de un trabajador con el disfrute de esta licencia.

CAPITULO IV.- CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 18.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

La retribución de cada trabajador estará compuesta por el salario base de Convenio, y los complementos que para cada actividad y especialidad profesional se determinan en las tablas anexas, en relación con el contenido de los artículos siguientes:

Los complementos se denominarán en la forma que a continuación se indica:

<u>Personal:</u>	ANTIGÜEDAD
<u>De puesto de trabajo:</u>	PLUS DE PENOSIDAD PLUS DE NOCTURNIDAD PLUS FUNCIONAL (Trabajos Ambivalentes) (en su caso art. 23) PLUS JEFE DE EQUIPO (en su caso art. 24)
<u>De calidad o cantidad De trabajo:</u>	PLUS ACTIVIDAD COMPLEMENTO FESTIVO (art. 26) HORAS EXTRAS
<u>De vencimiento periódico Superior a un mes:</u>	GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA DE JUNIO GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA DE NAVIDAD GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA DE BENEFICIOS INCENTIVO ANUAL
<u>Concepto extra salarial:</u>	PLUS DE TRANSPORTE

Art. 19.- SALARIO BASE

El salario base del personal afectado por el presente acuerdo, es el que se especifica en las tablas salariales anexas, teniendo en cuenta que la diferencia retributiva de los puestos-desplazamiento vehículo y coordinación tareas- se regula en los arts. 23 y 24 respectivamente.

Art. 20.- ANTIGÜEDAD

Consistirá en tres bienios a razón del 5% cada uno y posteriormente quinquenios del 7% del salario base de cada especialidad profesional, hasta alcanzar como máximo el 60% del Salario Base de cada especialidad profesional.

El importe de cada bienio o quinquenio comenzará a devengarse el primer mes del año en que se produzca el vencimiento.

Art. 21.- PLUS DE TRABAJOS TOXICOS, PENOSOS O PELIGROSOS.

El personal percibirá por los conceptos de penosidad un complemento cuya cuantía se fija para cada especialidad profesional en las tablas salariales anexas.

Art. 22.- PLUS NOCTURNO

Los trabajadores cuando presten sus servicios entre las 22 horas y las 6 horas, percibirán un plus nocturno consistente en el 25% del salario base correspondiente a su especialidad profesional.

Art. 23.- PLUS FUNCIONAL (TRABAJOS AMBIVALENTES)

De acuerdo con la referencia al contenido funcional de la prestación en el art. 13, este complemento, cuya cuantía consta en tablas, lo percibirán aquellos empleados que en sus tareas habituales esté previsto y realicen la conducción del vehículo para sus desplazamientos por la Sierra de Collserola, ambivalentemente con sus funciones esenciales de esfuerzo físico en el servicio, sin tener en consideración las funciones de conducción de los vehículos utilizados en la zona de trabajo.

El precio fijado para este plus ha considerado compensar así la coordinación del trabajo en los festivos, que dentro de las rotaciones obligatorias deberán estar integradas como mínimo por uno de los trabajadores con especialidad profesional de peón especialista que perciba este concepto.

Art. 24.- PLUS DE JEFE DE EQUIPO

De acuerdo con la referencia al contenido de la prestación en el art. 13, este complemento cuya cuantía consta en tablas lo percibirá el trabajador con la especialidad profesional de Encargado que con carácter habitual coordinará las tareas de los trabajadores y la del servicio en general, en la zona, ambivalentemente con sus funciones esenciales de esfuerzo físico en el servicio.

También percibirá el plus funcional.

Art. 25.- PLUS DE ACTIVIDAD

El plus de actividad tiene como objeto premiar y estimular la dedicación y el esmero en la ejecución de los cometidos que son propios del puesto de trabajo y prestación que se define en el presente acuerdo.

El importe figura en las tablas anexas. Se percibirá por día efectivamente trabajado en las condiciones de confección de las tablas salariales.

Art. 26.- COMPLEMENTO FESTIVO

Este complemento retribuye y compensa el compromiso de trabajar y el trabajo efectivo que debe efectuarse en los festivos intersemanales, es decir en los festivos que efectivamente se trabaje de los previstos y regulados en el art. 16.

El trabajo se efectuará estableciendo para dichos días la rotación de los trabajadores, que deberá operar de forma obligatoria por el compromiso colectivo e individual de realización de trabajo dichos días en estas condiciones.

La jornada para estos días será de cinco horas y el precio constará en las tablas salariales para cada anualidad.

Dicho precio ha tenido en cuenta todas las circunstancias del pacto presente por lo que no deberá adicionarse cantidad o plus alguno por día trabajado.

Los equipos de las rotaciones por festivo deberán estar integrados por dos personas según se desprende del artículo 14 sobre jornada y su distribución.

Art. 27.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Por tratarse de un servicio público de inexcusable realización, las horas extraordinarias que eventualmente deban efectuarse para la finalización del mismo, tendrán la consideración de estructurales derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trata, todo ello al amparo de lo dispuesto en el R.D. 92/1983 de 19 de Enero.

Se considerarán horas extraordinarias las realizadas con motivo de aquellos trabajos extraordinarios previstos por el pliego de condiciones, como son la limpieza en días laborables, aquellas que se realicen por ausencias, trabajos imprevistos o cambios de turno, así como las trabajadas en domingos y festivos no contempladas como de jornada ordinaria por el art. 14 del presente acuerdo en relación con el art. 16 sobre festivos.

Art. 28.- PAGA EXTRAORDINARIA DE JUNIO, NAVIDAD Y BENEFICIOS.

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este Convenio percibirán, como complemento periódico superior al mes, las siguientes pagas extraordinarias:

Junio: Su devengo será anual, desde el 1 de julio del año anterior al 30 de junio del siguiente. Su abono realizará en el mes de junio.

Navidad: Su devengo será anual, desde el 1 de enero al 31 de diciembre de cada año. Su abono realizará en el mes de diciembre.

Beneficios: Su devengo será anual, desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior. Su abono realizará junto con la nómina del mes de marzo del año siguiente.

El importe de las pagas extraordinarias será el que se especifica en el Anexo I para cada una de las especialidades profesionales.

Art. 29.- INCENTIVO ANUAL

Este incentivo variable se devengará de Enero a Diciembre, según los siguientes criterios:

- Índice de accidentabilidad: un 40% del importe si el operario no ha tenido ningún accidente durante el año.
- Índice de incidencia: 30% si la propiedad no abre ningún incidente; 20% si se abre un incidente; 10% si se abren dos incidentes y 0% en caso de tres o más incidentes.
- Índice de absentismo laboral: se cobrará el 20%; siempre que el total de horas perdidas dividido por el total de horas de la jornada anual sea inferior al 2%.
- Evaluación individual: representa el 10%; se realizará una evaluación individual con la siguiente valoración por ítem: Actitud 2,5%, Rendimiento 2,5%, Limpieza y orden en el trabajo 2,5% y Disponibilidad 2,5%.

Este incentivo anual se abonará en la nómina de febrero del año siguiente. Se detallan a continuación los importes correspondientes:

ESPECIALIDAD PROFESIONAL	Incentivo anual al 100%
Encargado	1.417,30 €
Peón especialista	819,64 €
Peón	776,45 €

Art. 30.- ESTRUCTURA SALARIAL Y CÁLCULO DE LA RETRIBUCIÓN

Las retribuciones anuales del personal afecto al presente convenio se abonarán en 12 mensualidades iguales, compuestas cada una de ellas por 30 días de salario base, antigüedad y por los días efectivamente trabajados para los pluses fijados en los artículos anteriores, además de las pagas extraordinarias, cuyas cuantías se fijan para cada especialidad profesional en las tablas anexas.

CAPITULO V. MEJORAS SOCIALES

Art. 31.- SEGURIDAD E HIGIENE

Se estará a lo establecido en las disposiciones vigentes en la materia y especialmente en lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Art. 32.- RECONOCIMIENTO MÉDICO

Todo el personal tendrá derecho a someterse a un reconocimiento médico anual, con cargo a la Empresa, que se realizará en el lugar y la hora que los servicios médicos propios de la empresa determinen. El resultado será entregado al trabajador. El gasto del desplazamiento en transporte público (tren o autobús) lo abonará la Empresa.

Art. 33.- ROPA DE TRABAJO

La empresa entregará al trabajador, dos equipos de ropa de trabajo al año.

- El de invierno que estará compuesto por dos pantalones, una cazadora de pana (cada 2 años), dos camisas, un jersey, una gorra y un par de botas.
- El de verano que será de tela y estará compuesto por dos pantalones, una camisa y un par de zapatos. Cada 3 años se entregará un anorak.

Art. 34.- MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Se facilitará, dentro del uniforme de trabajo, un par de guantes, siendo su uso obligatorio. También se facilitarán impermeable y botas de agua para los días de lluvia.

Los uniformes del personal llevarán una banda reflectante para su mejor identificación por los conductores.

Art. 35.- MUERTE O INVALIDEZ DERIVADA DE ACCIDENTE LABORAL

La Empresa suscribirá una póliza con una compañía de seguros en cuantía de 47.000€ para el trabajador o para sus legítimos herederos en los supuestos de Muerte o Incapacidad en grado de Absoluta, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Art. 36.- GARANTÍA "AD PERSONAM"

Aquellos trabajadores que vienen percibiendo alguna retribución bajo el concepto "Plus Personal" o que en un futuro la puedan percibir, mantendrán las mismas condiciones a título individual, aplicándole anualmente los incrementos que se establezcan en este Convenio Colectivo.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.- Incrementos salariales

Condiciones económicas años 2019, 2020 y 2021

El 1 de enero de cada año se incrementarán los salarios con el IPC real catalán para el año correspondiente. Tal incremento se efectuará en 2 fases, una primera aplicando el IPC catalán previsto, en todos los conceptos existentes, y la segunda una vez conocido el IPC real catalán, al final de dicho año si es superior al previsto. El abono de los atrasos que genere dicha actualización será abonado en un máximo de 3 meses.

SEGUNDA.- Género neutro: Todas las referencias contenidas en el texto del convenio aparentemente hechas al género masculino, a los efectos de una mayor simplificación en la redacción del texto, sin que supongan la ignorancia de las diferencias de género existente, es decir, también afectan al género femenino, salvo aquellos casos en que por imperativo legal correspondan a la mujer trabajadora.

TERCERA.- En el ámbito de las relaciones laborales, se estará en todo momento en concordancia de lo recogido en la LEY 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

DISPOSICIÓN FINAL

La contratación de otros trabajadores en el centro/adjudicación del ámbito del presente convenio colectivo, lo será sin perjuicio de que sus contratos respectivos puedan contener cláusulas individuales derivadas de las particularidades de la concesión, tanto funcionales como de jornada, su distribución, horarios y descanso semanal, festivos y horas extras.

ANEXO I: TABLA SALARIAL REVISADA DESDE EL 31 DE DICIEMBRE DE 2018

ESPECIALIDAD PROFESIONAL	SB	P. PENOSO	ACTIVIDAD	TRANSPORTE	FUNCIONAL	P. JEFE EQUIPO	TOTAL MES	P.E. JUNIO	P.E. NAVIDAD	P.E. BENEFICIOS	VACACIONES	TOTAL AÑO
	Art. 19	Art. 21	Art. 25	-	Art. 23	Art. 25		Art. 28			Art. 15	
Encargado	648,49 €	129,74 €	159,78 €	144,24 €	54,75 €	89,47 €	1.226,18 €	1.082,22 €	1.082,22 €	1.082,22 €	1.226,18 €	17.960,81 €
Peón especialista	648,49 €	129,74 €	159,78 €	144,24 €	54,75 €	0,00 €	1.136,71 €	992,76 €	992,76 €	992,76 €	1.136,71 €	16.618,83 €
Peón	645,49 €	129,09 €	159,78 €	144,24 €	0,00 €	0,00 €	1.078,32 €	934,36 €	934,36 €	934,36 €	1.078,32 €	15.742,89 €

ESPECIALIDAD PROFESIONAL	H. EXTRAS	COMPL. FESTIVO
Encargado	12,00 €	100,00 €
Peón especialista	12,00 €	100,00 €
Peón	12,00 €	100,00 €

TABLA SALARIAL REVISADA 1 DE ENERO 2019

Con un incremento del 1% a cuenta del IPC Catalán del 2019.

ESPECIALIDAD PROFESIONAL	SB	P. PENOSO	ACTIVIDAD	TRANSPORTE	FUNCIONAL	P. JEFE EQUIPO	TOTAL MES	P.E. JUNIO	P.E. NAVIDAD	P.E. BENEFICIOS	VACACIONES	TOTAL AÑO
	Art. 19	Art. 21	Art. 25	-	Art. 23	Art. 25		Art. 28			Art. 15	
Encargado	654,98 €	131,04 €	161,37 €	145,68 €	55,29 €	90,36 €	1.238,73 €	1.093,04 €	1.093,04 €	1.093,04 €	1.238,73 €	18.143,88 €
Peón especialista	654,98 €	131,04 €	161,37 €	145,68 €	55,29 €	0,00 €	1.148,37 €	1.002,68 €	1.002,68 €	1.002,68 €	1.148,37 €	16.788,48 €
Peón	651,95 €	130,38 €	161,37 €	145,68 €	0,00 €	0,00 €	1.089,39 €	943,70 €	943,70 €	943,70 €	1.089,39 €	15.903,77 €

ESPECIALIDAD PROFESIONAL	H. EXTRAS	COMPL. FESTIVO
Encargado	12,12 €	101,00 €
Peón especialista	12,12 €	101,00 €
Peón	12,12 €	101,00 €