

## ACTA DE FIRMA DE CONVENIO

### COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA PREZERO ESPAÑA SA PARA LOS SERVICIOS DE RECOGIDA DE RESIDUOS Y LIMPIEZA VIARIA DE SITGES para los años 2022 a 2026.

#### Por la parte SOCIAL:

- D. Bernardo Sanchez.
- D. Ramon Padilla.
- D. Raúl Muñoz.
- D. David Plata
- D. Agustin Mengual
- D. Redouane Iskali.
- D. Jesús Pérez.
- D. Abdellah Zarrouk
- D. José Luís Gonzalez.

Acompañados por sus asesores,  
Sr. García Crespín, Sr. Rodríguez  
Lora y Sr. Soler.

En Sitges, a 19 de Diciembre del 2022,  
en los locales de la empresa sitos en  
Sitges se reúnen los al margen  
referenciados en su calidad de  
**Comisión negociadora del Convenio  
Colectivo de Trabajo de la Empresa  
Prezero España Sa para los Servicios  
de Recogida de Residuos y Limpieza  
Viaria de Sitges** para los años 2022 y  
siguientes

#### Por parte de PREZERO ESPAÑA SA:

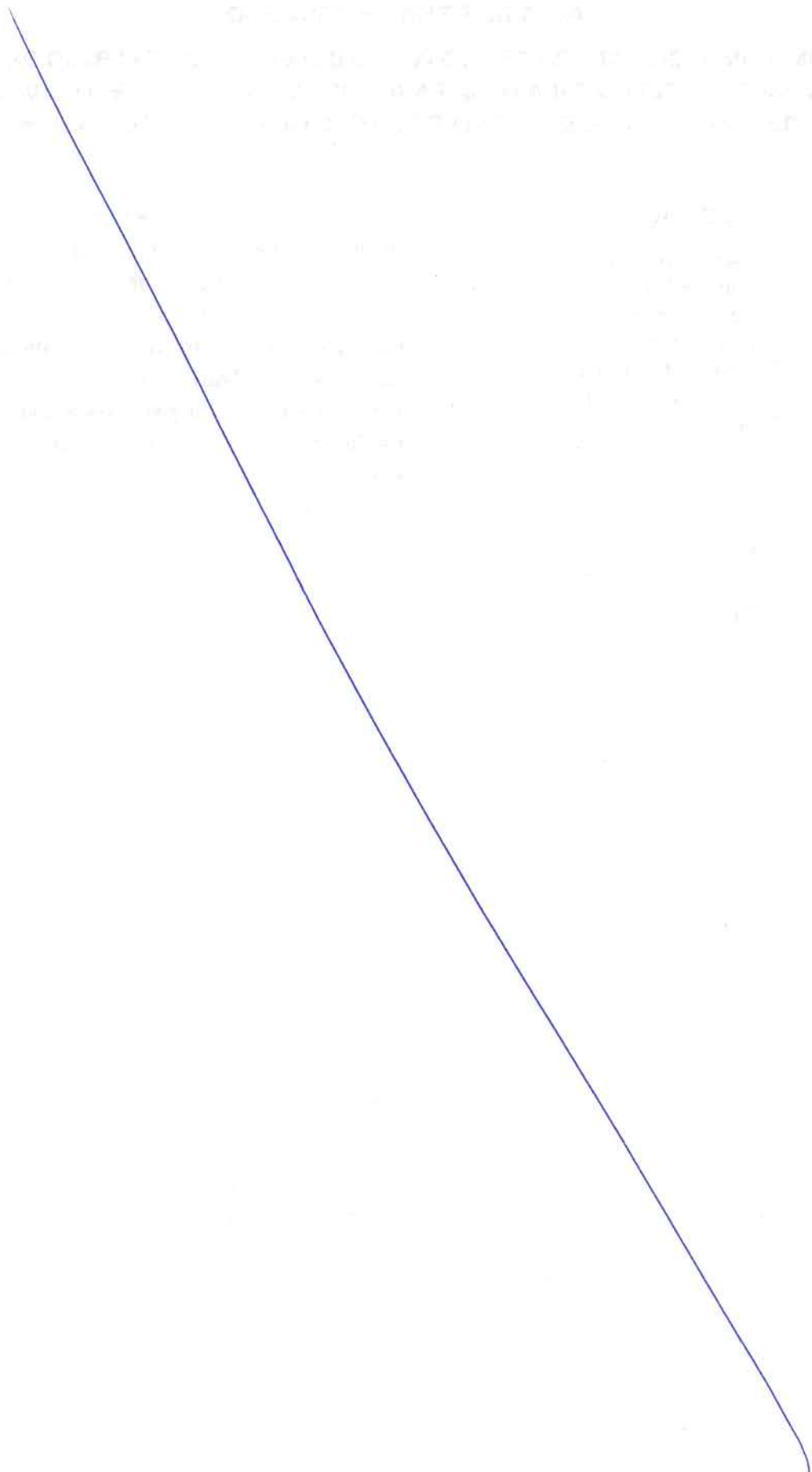
- (i). Da. Cinta Blanch.
- (ii). D. Cesar González

Manifiestan que, habiendo negociado bajo los criterios de buena fe, tras diversos intercambios de propuestas y valoración de las mismas, y tras la ratificación de todas las partes del principio de acuerdo en la negociación del convenio alcanzado el pasado 04-11-2022, en este acto

#### ACUERDAN:

- (i). Dar por finalizada satisfactoriamente la presente negociación colectiva.
- (ii). Proceder en este acto por la mayoría de la parte social (UGT y CCOO) a la firma del **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA PREZERO ESPAÑA SA PARA LOS SERVICIOS DE RECOGIDA DE RESIDUOS Y LIMPIEZA VIARIA DE SITGES para los años 2022 a 2026. Los representantes por CGT no suscriben el presente convenio.**
- (iii). Autorizar a D. Daniel Yagüe Cercós, con DNI 36.519.845 P, a que realice los trámites necesarios para el registro en els Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Treball, i posterior publicación en el Diari Oficial correspondiente.

En prueba de conformidad firman la presente acta, compuesta de una hoja, todos los miembros asistentes y que componen la comisión negociadora, en Sitges, a 19 de Diciembre del 2022



## CAPITULO I- DISPOSICIONES GENERALES

Estas disposiciones no podrán ser modificadas por pactos inferiores ni por contratos o pactos individuales y únicamente pueden ser derogadas por otro convenio colectivo. Ello con la excepción de aquellos acuerdos que se puedan alcanzar con la representación de los trabajadores.

Se establece una duración del convenio colectivo desde el 01.01.2022 hasta el 31.12.2026.

Una vez denunciado el convenio, el mismo será vigente en tanto no sea sustituido por un nuevo convenio, como resultado de un acuerdo en la negociación colectiva.



El presente convenio forma un todo orgánico e indivisible al que se someten en su totalidad las partes firmantes y está constituido por su articulado, disposiciones, anexos y tablas salariales.

#### **Art. 4.- Prelación de normas y derecho supletorio.**

Las normas contenidas en el presente Convenio regularan las relaciones entre la Empresa y su personal, de forma preferente y prioritaria. Con carácter supletorio y en lo no previsto en el mismo, se aplicará el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, y el Convenio de ámbito Estatal para el sector de Saneamiento público. Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado, firmado en Madrid en 2013 (BOE de 30.07.2013), así como las demás disposiciones de carácter general y legislación laboral vigente

#### **Art. 5.- Interpretación del convenio y resolución de conflictos.**

5 1.- Se creará la Comisión Paritaria del Convenio como organismo de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

5.2.- La Comisión Paritaria estará formada por cinco representantes de la empresa y cinco de los trabajadores, quienes, entre ellos, elegirán un secretario. La composición de dicha comisión será proporcional a la representatividad de la comisión negociadora del convenio. La Comisión podrá ser convocada por cualquiera de las partes.

5.3.- Dicha Comisión estará asistida por asesores de la Empresa y de los Sindicatos con representación en el Comité de Empresa. Los asesores participaran en las reuniones con voz pero sin voto.

5 4.- Ambas partes someterán a la Comisión Paritaria las cuestiones de su competencia en interpretación y aplicación del Convenio, que deberá convocarse en el plazo de una semana desde la solicitud, y deberá resolver la cuestión planteada en el nuevo plazo de una semana.

5.5 - La resolución de la comisión paritaria, podrá ser con o sin acuerdo.

- En caso de acuerdo, este se adoptará mediante mayoría simple de cada una de las partes

- En caso de desacuerdo, deberá acudirse con la cuestión allí planteada a los Organismos de resolución extrajudicial dependientes del Tribunal Laboral de Cataluña.

5 6. Para la resolución de los conflictos laborales de índole colectivo o plural que pudieran suscitarse, y específicamente, las discrepancias surgidas durante los periodos de consulta en los casos y plazos previstos en los artículos 41 (Modificaciones de las condiciones de trabajo), 47 (Suspensión del contrato de trabajo) y 51 (Resolución del contrato de trabajo),



del Estatuto de los Trabajadores, en la nueva redacción dada al mismo por el R D.L. 2/2015, ambas partes se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

5.7 - La comisión paritaria tendrá competencia para la resolución de las discrepancias que puedan surgir por la no aplicación condiciones de trabajo a que se refiere el 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Art. 6.- Comisión de seguimiento del absentismo**

Se acuerda la creación de una comisión paritaria que estudiará y analizará el absentismo por contingencias comunes. Esta comisión tendrá acceso a la información estrictamente necesaria para desarrollar esta tarea y que será relativa al número de bajas y la duración de las mismas.

Se establece una reunión trimestral de dicha comisión, que se realizará en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, aunque se podrá convocar fuera de estos meses a petición de cualquiera de las dos partes

### **CAPITULO II- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

Los horarios de trabajo serán los necesarios para poder llevar a cabo el servicio requerido. Igualmente, la empresa se compromete a respetar la jornada intensiva para todos aquellos trabajadores que, en el momento de entrada en vigor del presente convenio, la tengan consolidada.

#### **Art. 7.- Jornada laboral.**

La jornada de trabajo será de 1.595 horas anuales, correspondientes a 35 horas semanales de promedio al año.

El colectivo de trabajadores que acordaron trabajar fines de semana y festivos en régimen de jornada doble, como mejora acordada a su régimen de trabajo y horario, trabajarán anualmente un número de horas equivalente al 90% de la jornada anual establecida, en virtud de los acuerdos alcanzados. A pesar de trabajar el porcentaje de jornada indicado, dichos trabajadores se considerarán a jornada completa. Por ello, se reconoce la existencia de jornadas ordinarias y jornadas dobles.

A los efectos oportunos y tras escuchar las propuestas del comité de empresa, la empresa elaborará un calendario laboral antes del 1 de enero de cada año, tanto para los trabajadores con jornadas de 7 horas para los trabajadores con doble jornada concentrada en fines de semana.





#### **Art. 8.- Grupos Profesionales.**

Los Grupos profesionales y puestos de trabajo del presente convenio resultan los recogidos en las tablas salariales.

La categoría profesional de Auxiliar Peón, será una categoría profesional de acceso, en la que el trabajador ejecutará 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. El salario reconocido para dicha categoría será el establecido en las tablas salariales para dicha categoría. Transcurridos 18 meses de antigüedad en la empresa, al haber adquirido durante dicho periodo de tiempo el trabajador la experiencia necesaria en el sector, éste será automáticamente promocionado a la categoría de Peón. Respecto a dicha antigüedad de 18 meses, para el supuesto de tratarse de varios contratos para el mismo trabajador, el periodo trabajado será acumulable en un periodo de 24 meses a los efectos de contabilizar los 18 meses de adscripción a esta categoría y promoción a la de Peón.

#### **Art. 9.- Vacaciones.**

Se establece que los trabajadores disfrutaran de las vacaciones en el período estival, comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. Dichas fechas son orientativas, y cada año se adecuarán a fin de evitar el inicio de vacaciones en un día de descanso. A tal efecto, se creará anualmente un calendario de vacaciones, pactado entre el Comité y la empresa durante el mes de noviembre del año anterior, en el que además de los periodos de disfrute, se fijará el número de trabajadores que, por puesto de trabajo, puedan coincidir.

El periodo de disfrute concreto de las vacaciones para los trabajadores será rotativo cada año.

A instancias de los trabajadores, y siempre que sea de forma coordinada entre éstos, se podrá fraccionar el disfrute de vacaciones en 2 periodos de 15 y 16 días respectivamente. En este sentido, tendrán prioridad para coincidir en el mismo periodo de vacaciones los trabajadores unidos matrimonialmente, o como pareja de hecho.

Aquellos trabajadores que disfruten sus vacaciones fuera del periodo estival, y sea aceptado por la empresa, disfrutarán de dos días más de vacaciones

La retribución de las vacaciones se realizará a razón de salario base, antigüedad (si corresponde), plus convenio, plus tóxico y plus transporte. Asimismo aquellos trabajadores que realicen horario nocturno percibirán estando de vacaciones, la parte del plus nocturnidad en proporción al tiempo trabajado de noche en el intervalo de tiempo de un año natural a contar del 1 de enero al 31 de diciembre. Dicho importe se abonaría en la mensualidad del mes de diciembre del año en curso o en el caso de baja voluntaria o fin

de contrato de algún trabajador afectado se abonaría en el documento de liquidación de sus haberes

#### **Art. 10.- Las Festividades.**

Todo el personal al que le es de aplicación el presente convenio disfrutará de las fiestas señaladas un el calendario laboral de la Generalitat de Catalunya, más las dos fiestas de carácter local.

La festividad de Sant Martín de Porres será considerada como un día laborable, y a cambio se dará un día personal retribuido a escoger por el trabajador.

### **CAPITULO III- CONDICIONES ECONOMICAS.**

#### **Art. 11.- Gratificación extraordinaria de junio, navidad y beneficios.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, se les abonará en febrero, junio y navidad una mensualidad. El importe de dichas pagas será el fijado en las tablas anexas (salario base, plus convenio, antigüedad y plus transporte).

La paga de beneficios será abonada el día 15 de febrero, la de junio será abonada el día 15 de dicho mes, y la de navidad el 15 de diciembre

La situación de baja médica no tendrá afectación negativa en las pagas extraordinarias, complementándose las mismas hasta el 100% de su importe.

#### **Art. 12.- Paga de septiembre.**

El importe de la paga de Septiembre será la establecida en la tabla salarial anexa

La situación de baja médica no tendrá afectación negativa en esta paga extraordinaria, complementándose las mismas hasta el 100% de su importe.

#### **Art. 13.- Paga de Absentismo.**

Se acuerda el abono de una paga de absentismo, que percibirán los trabajadores que, al cabo del año, no sufran más de dos procesos de IT o ninguna ausencia injustificada durante el periodo de devengo de la paga de Septiembre.

El valor e importe de dicha paga, será de 215 euros brutos anuales.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'R2 y G', followed by a signature that looks like 'J6t', and several other less legible signatures and initials.



Dicha paga se liquidará junto a la paga de septiembre.

El periodo en el que valoraran el número de bajas y ausencias injustificadas para determinar la paga de absentismo será del 15 de junio al 14 de junio del año siguiente.

**Art. 14.- Salario Base.**

El salario base del personal afectado por el presente convenio es el que figura en el anexo para cada grupo profesional y puesto de trabajo.

**Art. 15.- Antigüedad.**

Todo el personal disfrutara de un complemento de antigüedad, consistente en tres bienios al 5% y posteriores quinquenios al 8,5%, que se abonaran desde el 1 de enero del año en que se cumpla.

El módulo para el cálculo y abono para el complemento personal de a la antigüedad será el Salario Base.

Los trabajadores contratados por tiempo y los eventuales, o interinos de contrato superior a una semana, percibirá en compensación al término de su contrato por este concepto el 3% del Salario Base devengado.

**Art. 16.- Horas extraordinarias.**

Las horas extraordinarias, en todo caso por su naturaleza, serán voluntarias. Y en caso de realizarse se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. El precio por Hora Extra se establece en la tabla adjunta.

**Art. 17.- Plus nocturnidad.**

Todos los trabajadores que realizan la jornada laboral entre la 21h y la 6h., percibirán un plus de nocturnidad cuya cuantía mensual será el 25% del salario base. Para el cambio de jornada de la noche al día será necesario el acuerdo previo con los delegados de personal.

**Art. 18.- Plus convenio.**

El plus cuya cuantía que, para cada grupo profesional y puesto de trabajo, se determina en la tabla salarial anexa.



#### **Art. 19.- Plus de Transporte.**

El plus de transporte para todos los trabajadores afectados por el presente convenio es el que se determina en la tabla salarial anexa.

#### **Art. 20.- Plus tóxico, penoso y peligroso.**

A todos los trabajadores afectados por el presente convenio, se le abonará un plus tóxico, penoso y peligroso, consistente en el 20% salario base.

#### **Art. 21.- Plus Guardia Taller.**

Se acuerda, para el personal de taller, la creación de un complemento salarial que retribuya la mayor dedicación y atención del colectivo de trabajadores de dicha área de trabajo, consistente en el abono de 50 euros brutos, por cada semana de guardia.

#### **Art. 22.- Plus Guardia encargados.**

Se acuerda la creación de un complemento salarial por las guardias telefónicas de los encargados del centro.

Se abonará cuando algún encargado, fuera de sus días de trabajo, deba sustituir a otro encargado que se encuentre de vacaciones, baja médica, o situación análoga, en las tareas de guardia telefónica.

Su importe se abonará de la siguiente forma:

- Del 1 de mayo al 15 de octubre a razón de 2,86 €/hora.
- Del 16 de octubre al 30 de abril a razón de 2,14 €/hora.

Cuando deban realizarse guardias en los días habituales de trabajo, no se devengará este complemento salarial.

#### **Art. 23.- Plus Soplador.**

Se acuerda la creación de un complemento salarial funcional, para aquellos trabajadores de limpieza viaria que hagan uso de la máquina sopladora, a razón de 1 euros bruto por día de uso de dicha máquina.

#### **Art. 24.- Trabajos en festivos.**

Se considerará festivo los días que coincidan con las fiestas del calendario laboral de la Generalitat de Catalunya y local. Esos días se percibirá en función del plus festivo cuya cuantía se determina en la tabla salarial anexa, y será calculado y abonado proporcionalmente en base a las horas trabajadas.

#### **Art. 25.- Plus Especial.**

Empresa y trabajador pactan un plus especial de 25 euros brutos por cada día trabajado de los relacionados a continuación:

Martes de carnaval

23 de agosto

22 de septiembre

Este plus especial es para compensar el incremento de trabajo ya que son días especiales de mucha afluencia turística en el municipio de Sitges

Para el abono de dicho plus es imprescindible que el trabajador trabaje el día señalado anteriormente.

#### **Art. 26.- Retribución Salarial.**

Las retribuciones salariales, serán abonadas por la empresa como muy tarde el último día laborable cada mes

Los pluses de Nocturnidad, de convenio, Tóxico Penoso y Peligroso, y Transporte se percibirán por en función de los días efectivamente trabajados.

#### **Art. 27.- Anticipos.**

Los trabajadores tendrán derecho a anticipos de salarios, bajo las condiciones recogidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, se regula la existencia de unos anticipos especiales, consistentes en el importe anual máximo de 2 mensualidades

La devolución de dicho anticipo especial, en caso de concederse, se realizará de manera fraccionada en doce mensualidades



Asimismo, y en todo caso, será imprescindible para la concesión de dicho anticipo, que el trabajador tenga una antigüedad mínima de un año o bien contrato indefinido, y que el trabajador no hay solicitado y disfrutado de un anticipo especial en el último año.

Finalmente, se acuerda que cada anticipo especial que se solicite y apruebe, estará regulado de forma individual mediante contrato entre ambas partes, recogiendo en el mismo, las obligaciones mutuas.

#### **CAPITULO IV- DERECHOS SINDICALES.**

##### **Art. 28.- Tablón de Anuncios.**

La empresa habilitará un tablón de anuncios para que los delegados de personal o Comité de Empresa, o las centrales sindicales puedan usarlo para el ejercicio de su actividad informativa.

Los delegados sindicales o Comité de Empresa responderán del buen uso del mismo.

##### **Art. 29.- Cuota sindical.**

A los trabajadores afiliados a un sindicato legalmente reconocido y que lo soliciten expresamente por escrito a la empresa, esta se le obliga a descontar de la nómina.

La empresa suministrará un ordenador, una impresora y material suficiente de oficina para su buen uso.

##### **Art. 30.- Libre sindicación.**

La empresa garantizará el derecho a la libre sindicación de los trabajadores de la plantilla y a la discriminación por razón de la citada sindicación.

##### **Art. 31.- Delegados de Personal.**

Se pacta la posibilidad de cesión de horas sindicales entre miembros del comité de empresa, que deberán ser informadas con la debida antelación.

##### **Art. 32.- Dialogo Social.**

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are several smaller signatures and initials, including one that appears to be 'Rauf' and another that looks like 'J2'. On the right side, there are more signatures, including one that starts with 'U6t'.

Con tal de favorecer el diálogo social y el empleo, con carácter previo a las extinciones de contrato individuales o colectivas por causas objetivas (económicas, técnicas, organizativas o de producción), se acuerda fijar un periodo de negociación de 30 días entre las partes.

En el caso de las de carácter colectivo, este periodo de 30 días se entenderá que da cumplimiento al periodo de consultas establecido a tal efecto

Durante dicho periodo se analizarán y negociarán las posibles medidas alternativas para poder evitar las extinciones.

Finalizado dicho período, sin acuerdo al respecto, la empresa adoptará la medida que considere oportuna de acuerdo con la normativa legal vigente.

## **CAPITULO V- MEJORAS SOCIALES.**

### **Art. 33.- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo**

Respecto a las modificaciones colectivas de condiciones de Trabajo, se acuerda fijar un periodo de negociación de 15 días para las modificaciones individuales y de 30 para las colectivas, previa a la adopción de la medida planteada.

### **Art. 34.- Permisos y Licencias.**

El trabajador disfrutará, previa justificación y comunicación anticipada para no distorsionar el servicio, de permisos retribuirlos con las condiciones siguientes:

1. Por matrimonio del trabajador/a, o unión estable de pareja inscrita en un registro oficial, 16 días naturales. Para las parejas de hecho, si se da más de una vez, se deberá acreditar, mediante documento público o resolución judicial, el cese de la convivencia con la anterior pareja, así como el periodo de convivencia con la nueva pareja en el cumplimiento del arto 234 1 de la ley 25/2010.  
En todo caso, no podrá disfrutarse de esta licencia más de una vez cada dos años
2. Por cambio de domicilio, debidamente empadronado, 2 días naturales. En todo caso, no podrá disfrutarse esta licencia más de una vez cada dos años
3. Por matrimonio de un hijo/a, padres y hermanos, 1 día natural.
4. Por muerte de abuelos, hijos, padres políticos, cónyuge, nietos, hermanos o sobrinos hasta 4 días naturales o 6 das si aconteciese fuera de la Comunidad Autónoma y 7 días si esta se produjera fuera del territorio estatal, pudiéndose coger hasta 5 días más en concepto de vacaciones.
5. Por intervención quirúrgica grave o internamiento en centro hospitalario de abuelos, hijos, padres políticos, cónyuge, nietos o hermanos hasta 3 das naturales o 5 días si aconteciese fuera de la Comunidad Autónoma y 6 días si esta se



produjera fuera del territorio estatal, pudiéndose coger hasta 5 días más en concepto de vacaciones.

6. El personal que curse sus estudios en centros oficiales podrá disponer, como permiso retribuido, del tiempo indispensable para la realización de exámenes oficiales. Será obligatoria la presentación de justificantes a las pruebas y deberá solicitarse licencia con un mínimo de 72 hora de antelación.
7. Todos los trabajadores dispondrán de un total de 5 días de asuntos propios. Para el colectivo de trabajadores con jornada de 7.00 horas diarias, que tanto global como porcentualmente disfrutaran anualmente de menos horas de permiso por asuntos propios que el personal de fin de semana con jornada doble, se incrementará en un día más de asuntos propios, hasta alcanzar el total de 6 días de asuntos propios al año.

El quinto día de asuntos propios, compensa el carácter laboral del día de Sant Martí de Porres según se indica en artículos anteriores.

Dado el poco margen de tiempo para el disfrute del día adicional acordado de asuntos propios en el año 2022 para el colectivo de 7.00 horas, se acuerda excepcionalmente que 1 día de asuntos propios del año 2022, podrá disfrutarse durante el primer trimestre del año 2023, de acuerdo con el calendario que a tal efecto se elaborará por la empresa.

A todos los efectos, todas las licencias y permisos serán extensibles a las parejas de hecho que reunieran los requisitos de la Ley de uniones estables de las parejas de hecho.

Los permisos y licencias se solicitarán por escrito y deberán dedicarse a la finalidad solicitada. La empresa podrá solicitar su justificación documental.

#### **Art. 35.- Premio permanencia**

A partir del año 2019, se incluirá un premio para los trabajadores que cumplan 25 años de antigüedad en la empresa consistente en una semana adicional de vacaciones ese año.

Aquellos trabajadores que, a la fecha de entrada en vigor del presente convenio, ya tuvieran cumplidos más de 25 años de antigüedad, tendrán derecho al disfrute de dicha semana adicional de vacaciones a partir de la entrada en vigor del convenio.

#### **Art. 36.- Prendas de trabajo.**

Todos los trabajadores tendrán derecho a recibir:

- 2 trajes de verano
- 2 trajes de invierno
- Calzado de verano
- Calzado de invierno

- 1 anorak (cada vez que se deteriore y se devuelva la estropeada)
- 1 jersey (cada dos años según última entrega)
- 1 par de guantes
- 1 traje de agua

La entrega de las prendas de verano se efectuará antes del 1 de Mayo y las de invierno antes del 1 de Noviembre.

#### **Art. 37.- Privación del Carnet de conducir.**

Si por cualquier motivo, alguno de los conductores de la empresa, utilizando su permiso de conducir como elemento de trabajo habitual de la empresa, le fuera retirado dicho permiso por la autoridad judicial, la empresa le mantendrá el mismo salario y le destinará, a ser posible, a trabajos en el taller.

La retirada del permiso de conducir por causa o incidencia de estado de embriaguez o de drogadicción, queda excluida de toda garantía de este artículo

También quedará excluido de esta garantía el supuesto de imprudencia temeraria cuando ésta sea imputable única y exclusivamente a l trabajador y no al vehículo.

#### **Art. 38.- Servicios médicos.**

Todos los trabajadores de esta empresa podrán realizar, en el lugar que la empresa determine, un reconocimiento médico una vez al año, quedando la empresa obligada a anunciar este servicio, que se efectuara en el primer trimestre del año.

#### **Art. 39- Formación, Seguridad y salud laboral.**

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

Dicho Comité está formado de acuerdo al número de componentes fiados legalmente para cada momento. A petición de cualquiera de las dos partes podrán asistir asesores, tanto de la empresa como de los sindicatos.

El trabajador está obligado observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de salud laboral.

El empresario está obligado a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de salud laboral a los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puesto de trabajo, siempre que el nuevo puesto lo requiera o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda



ocasionar riesgos graves para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros, ya sea con los servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. El trabajador esta obligado a seguir dichas enseñanzas a realizar las practicas, y estas serán dentro de la jornada de trabajo.

Para los primeros auxilios en caso de accidente, la empresa dispondrá de botiquines de urgencias en los centros de trabajo y en los camiones de la empresa, debiendo ser revisados mensualmente por el personal médico.

La empresa dispondrá en cada centro de trabajo de un cuarto-vestuario para el personal a su servicio, previsto de colgadores individuales y banquetas, a fin de que los trabajadores puedan cambiarse de ropa. Asimismo, se instalarán cuartos de aseo, provistos de lavabos y duchas para el uso del personal, así como de servicios higiénicos adecuados

El comité de salud laboral se reunirá como mínimo 1 vez al mes y sus miembros dispondrán de una jornada laboral al mes para efectuar su cometido. En caso de necesidad esta disponibilidad podrá ampliarse a 3 jornadas laborales al mes, siempre que se justifiquen las gestiones a realizar en las reuniones que mantengan dicho comité Estas irán a cargo de la empresa.

En cualquier caso, la formación que resulte obligatoria para el correcto desempeño del puesto de trabajo tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

#### **Art. 40- Enfermedad o accidente.**

El personal en situación de incapacidad temporal por accidente de trabajo, el personal que este hospitalizado y el personal a quien se le practique una intervención quirúrgica, sea cual fuere su causa, ha de percibir el 100% del salario real (incluidas las pagas extraordinarias), desde el día en que tenga lugar el accidente.

#### **Art. 41.- Prestaciones por invalidez o Muerte.**

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional como consecuencia de la actividad laboral desarrollada para la empresa de la que se derive muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez para cualquier actividad laboral, el trabajador o sus beneficiarios en su caso, percibirán en concepto de indemnización de 30.000 euros independientemente de las percepciones que por este motivo le correspondan.

#### **Art. 42.-Garantía en la cobertura de vacantes indefinida.**

La empresa se compromete a dar prioridad, en la cobertura de vacantes de plantilla fija, al personal eventual existente en cada momento, según un criterio de antigüedad e igual grupo profesional.

#### **Art. 43.- Fondo social**

Se crea un fondo social cuyo objetivo es ayudar a las necesidades económicas que puedan plantearse al personal de plantilla y este fondo será gestionado por el comité de empresa.

El importe de dicho fondo social será de 4.000 euros para el año 2022, de 5.000 euros anuales para los años 2023 y 2024, y de 6.000 euros anuales a partir del año 2025.

#### **Art. 44.- Premio de Jubilación.**

A todos aquellos trabajadores que cumplan 60, 61, 62, 63, o 64 o más años de edad y puedan acogerse a una situación de jubilación anticipada total, se les abonará un premio de 100, 90, 80, 70 y 60 euros respectivamente por año de servicio.

El premio se abonará una vez justificada fehacientemente la jubilación efectiva.

#### **Art. 45.- Jubilación Parcial**

Los trabajadores afectados por el presente convenio, que cumplan con los requisitos exigidos legalmente en cada momento para el acceso a la jubilación parcial, podrán solicitar su pase a situación de jubilación parcial a la empresa.

En ese supuesto, si el trabajador acredita el cumplimiento de dichos requisitos, la empresa quedará obligada a aceptar su solicitud.

#### **Art. 46.- Saldo y Finiquito.**

Todo trabajador que cese voluntariamente al servicio de la empresa firmara el correspondiente documento de saldo y finiquito, quedando dicho trabajador facultado para recabar la presencia del Comité de Empresa. El documento de saldo y finiquito será redactado de modo que figuren por separado todos y cada uno de los conceptos que integren la liquidación por cese.

#### **Art. 47.- Excedencias.**

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, con reserva de puesto de trabajo, por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho



solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

## **CAPITULO VI- INGRESOS, ASCENSOS, Y CONTRATACIÓN.**

### **Art. 48.- Ascensos.**

Se adjunta al presente convenio como Anexo I, el protocolo acordado para los ascensos temporales y definitivos.

### **Art. 49.- Ingreso en la empresa.**

Para la contratación de nuevos trabajadores la empresa se compromete a realizar oferta de empleo Genérica ante el O.T.G. y el Servei Català de Col·locació, previa información al Comité de Empresa.

A tal efecto, se crea una comisión de contratación, compuesta por seis personas tres en representación de la empresa y tres en representación de los trabajadores.

Dicha Comisión tendrá un funcionamiento de reunión bimensual, y cuando existan contratos superiores a diez días, que no sean por sustitución de incapacidad temporal.

Asimismo, se incorpora en el Anexo I del presente convenio, el procedimiento acordado para ampliación de jornada con carácter preferente a nuevas vacantes de los trabajadores a tiempo parcial.

### **Art. 50.- Empresas de Trabajo Temporal.**

La contratación de trabajadores a través de Empresas de Trabajo Temporal solo se podrá si se destina a cubrir actividades propias del personal de administración

Para dicha contratación será necesaria la aprobación previa del comité de empresa

### **Art. 51.- Mantenimiento de plantilla fija.**

La empresa se compromete a mantener una plantilla fija de 74 trabajadores, en tanto en cuanto no haya modificación alguna en el contrato de prestación de servicios con el Ayuntamiento.

## **Art. 52.- Subrogación de personal.**

En materia de subrogación de personal, se estará a lo dispuesto en el Capítulo IX del Convenio colectivo del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado (código de convenio núm. 99010035011996; BOE núm. 181, de 30.07.2013)

## **DISPOSICIONES ADICIONALES**

### **Primera. - Acuerdo de Adhesión**

Ambas partes se adhieren al Acuerdo Interprofesional de Catalunya firmado por los Sindicatos CC.00., UGT y la Patronal Fomento del Trabajo Nacional de 7 de Noviembre de 1.990.

Coincide con los textos oficiales de dicho acuerdo, publicados en los diarios oficiales de la Generalitat de Catalunya n21.397 y 1.554 de 23/01/91 y 12/02/92, respectivamente.

### **Segunda. - Incrementos económicos:**

Se acuerdan los siguientes incrementos salariales durante la vigencia del convenio.

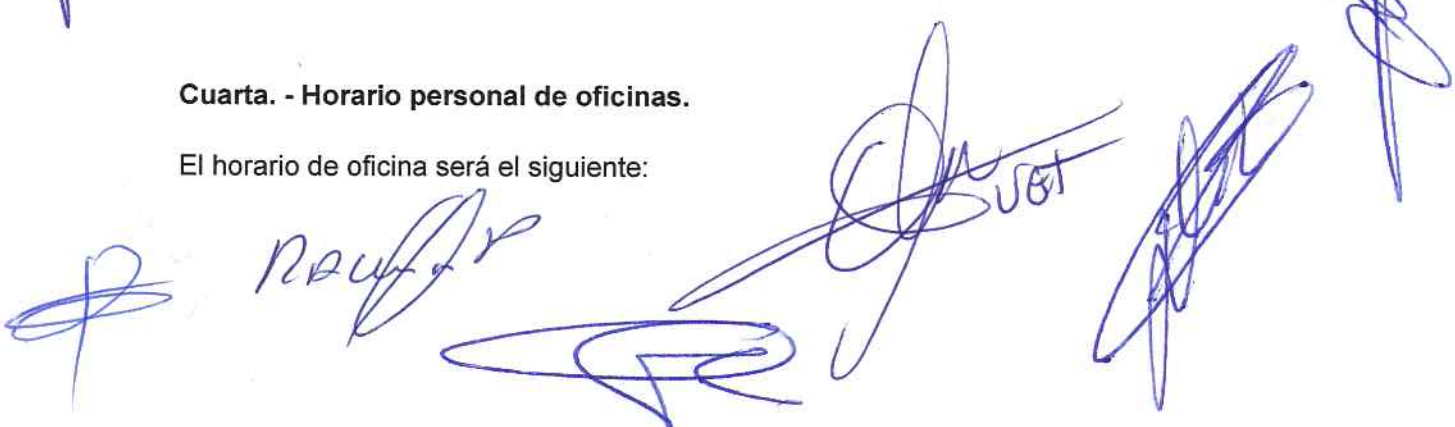
- 2022: Tablas salariales según acuerdo de 05-07-2022.
- 2023: 1%
- 2024: 1,25%
- 2025: 7%
- 2026: 7,25%

### **Tercera. – Acuerdo Ayuntamiento de Sitges en estabilidad en el empleo:**

Con origen en los acuerdos alcanzados con el Ayuntamiento de Sitges en materia de estabilidad de empleo, se reconoce expresamente que, en el caso de despido declarado improcedente corresponde al trabajador la opción entre la indemnización o la readmisión.

### **Cuarta. - Horario personal de oficinas.**

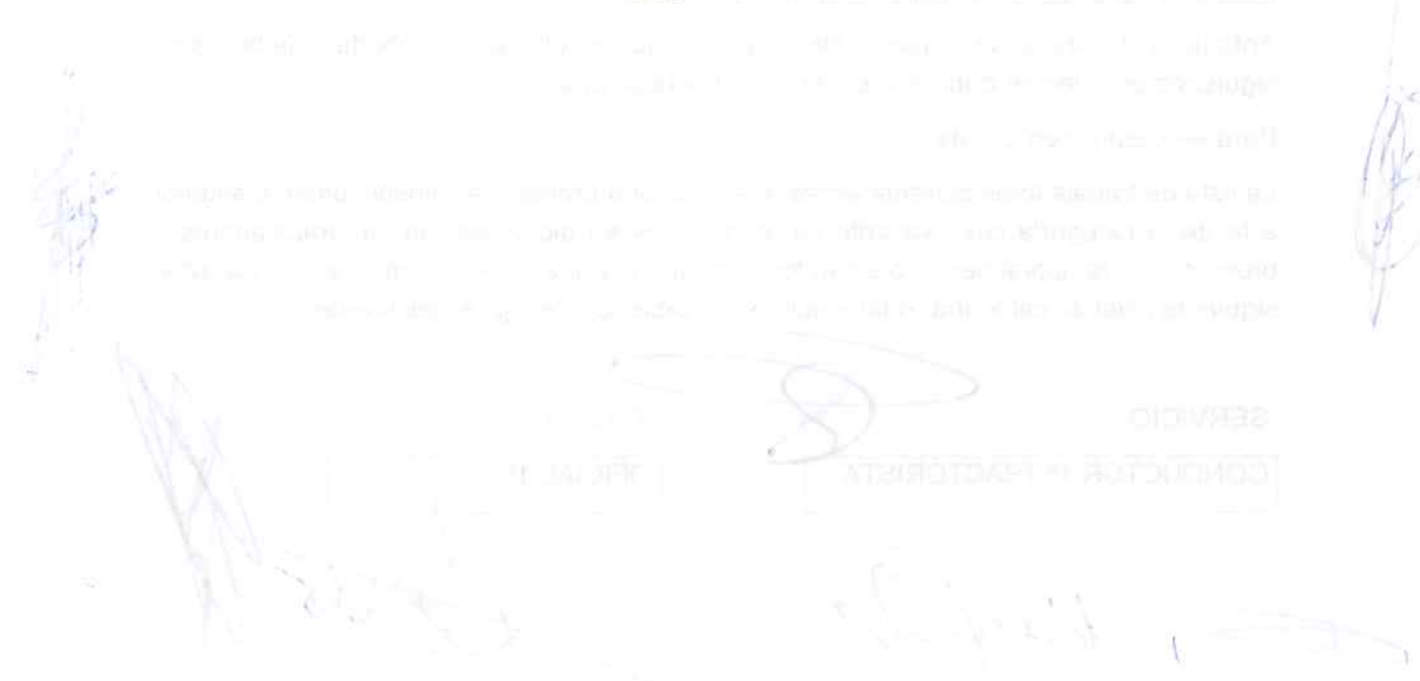
El horario de oficina será el siguiente:





De Lunes a Jueves, de 8.00 a 16 00 horas, y Viernes de 8 00 a 14 00

Asimismo, se acuerda que el personal de oficinas gozará de flexibilidad en la entrada y salida al trabajo, de 30 minutos sobre el horario indicado, respetándose, en cualquier caso, la jornada semanal

A collection of approximately ten handwritten signatures in blue ink, scattered across the page. The signatures vary in style, with some being highly stylized and others more legible. One signature in the center-right clearly includes the letters 'OGT'.The bottom section of the page contains faint, mostly illegible handwritten notes and stamps. A stamp on the right side is partially legible and appears to read 'SERVICIO' and 'CONDUCTOR - FACTORISTA'. There are also some very light, scribbled-out signatures and marks.

**PROCEDIMIENTO PROMOCIÓN:**

**1.- PROMOCIÓN PARA VACANTES TEMPORALES:**

**ELABORACIÓN DE LISTAS**

Las vacantes temporales que se produzcan en el centro de trabajo serán cubiertas preferentemente por personal del centro de trabajo.

Para ello, se elaborarán unas listas por categoría profesional de trabajadores (una de L-V y otra de FSyF) interesados en ser promocionados. Estas listas se elaborarán para establecer un orden de llamamiento para cobertura de vacantes, y se elaboran teniendo en cuenta los siguientes factores:

1. Trabajadores que ostenten una categoría superior a las funciones que efectivamente vienen realizando (por falta de puestos).
2. Experiencia en el manejo de las herramientas de trabajo (vehículos).
3. Cuidado de las herramientas de trabajo (ausencia de golpes y partes de accidentes, mantenimiento del vehículo) y rendimiento laboral.
4. Antigüedad del carné de conducir que le habilita a la promoción (en ningún caso se considerará una antigüedad mayor a la antigüedad en la empresa).

Adicionalmente, la empresa realizará una relación de servicios muy concretos, en los que deberá primar exclusivamente la experiencia en la realización de dichos servicios (p.ej. ISLAS).

Elaboradas las listas, se seguirá el siguiente procedimiento.

**PROCEDIMIENTO DE COBERTURA DE VACANTE:**

Ante la existencia de una vacante temporal, la empresa ofrecerá la cobertura de la misma siguiendo el orden de trabajadores de las listas realizadas.

Para ello, tendrá en cuenta:

La lista de trabajadores pertenecientes a la categoría profesional inmediatamente anterior a la de la categoría cuya vacante se produce. Si en dicha lista no hay trabajadores a promocionar temporalmente, o están todos ocupando una vacante temporal, se pasará al siguiente nivel de categoría. A tal efecto, se establecen los siguientes niveles:

SERVICIO

CONDUCTOR 1ª TRACTORISTA

TALLER

OFICIAL 1ª



CONDUCTOR 2ª MAQUINISTA
PEÓN ESPECIALIZADO
PEÓN LIMPIEZA PEÓN PLAYA

OFICIAL 2ª
OFICIAL 3ª

Así, para cubrir una vacante de un puesto, se buscará un trabajador de la lista de trabajadores con categoría del nivel inferior, disminuyendo de nivel en caso de no encontrar trabajadores para la cobertura.

La vacante se ofrecerá a los trabajadores de entre semana o fines de semana y festivos en función de cuando se produzca dicha vacante, ofreciendo la vacante al trabajador que le corresponda según el orden de lista.

La vacante generada por un trabajador que cubra otra vacante, será cubierta de acuerdo a los mismos criterios.

Cuando un trabajador este ocupando una vacante temporal, no le sería ofrecida la siguiente vacante hasta una vez finalizada la que está ocupando, pasando la existente a ser ofrecida al siguiente en la lista.

Ocupada una vacante temporal por el trabajador, éste no podrá solicitar la cobertura de una vacante surgida mientras realiza dicha cobertura, ni por considerar que puede ser más beneficiosa (en cuantía salarial o duración) que la vigente. Solo en el supuesto de los servicios concretos en los que se acredite ser el más adecuado para su cobertura, podrá cambiar de vacante, y en ese supuesto, de finalizar con anterioridad la cobertura de la nueva vacante, el trabajador regresará a la anterior con prioridad sobre el trabajador que en ese momento la esté cubriendo.

#### ACEPTACIÓN O RECHAZO DE VACANTE:

Ante el ofrecimiento a un trabajador de la cobertura temporal de una vacante coincidente en su horario de trabajo, este podrá aceptar o rechazar la misma. En el caso de rechazo de dicha vacante, no le será ofrecida al trabajador la cobertura de nueva vacante durante los nueve meses siguientes.

Si la vacante ofrecida al trabajador supone que éste deba modificar su horario de trabajo para su cobertura, el trabajador podrá rechazar la cobertura de dicha vacante, sin afectación / penalización a futuras promociones.

#### CONSECUENCIAS DE LA COBERTURA DE VACANTE

Durante la cobertura de una vacante temporal, el trabajador tendrá derecho a percibir el salario correspondiente a la vacante cubierta siempre que esta retribución sea superior a la suya.

La cobertura de dicha vacante, dado el carácter temporal, no supondrá el reconocimiento de la categoría profesional de la misma, y finalizada la vacante, el trabajador regresará a sus anteriores condiciones de trabajo.

## **2.- PROMOCIÓN PARA VACANTES DEFINITIVAS:**

Para la cobertura de vacantes definitivas en la plantilla, la empresa dará traslado de la vacante al comité de empresa, y teniendo en cuenta el orden de las listas de trabajadores para la cobertura de vacantes temporales, la empresa definirá los puntos a evaluar entre los trabajadores que se presenten, basándose en criterios objetivos de antigüedad e idoneidad para el puesto.

Se dará publicidad de la vacante a los trabajadores para que se inscriban a la promoción tanto a través del comité de empresa como de los tabloneros de anuncios.

Una vez cubierto el puesto vacante, se seguirá el mismo criterio para la cobertura de la vacante dejada por el trabajador promocionado.

## **MEDIDAS SOCIALES DE MEJORA DE JORNADA DE TRABAJO**

Ante la existencia de nuevas necesidades productivas, así como de incrementos de servicios, la empresa ofrecerá, con carácter prioritario a nuevas contrataciones, la posibilidad de ampliar jornada a los trabajadores contratados a tiempo parcial, siempre que de dicha ampliación sea compatible con las disposiciones legales existentes en cada momento, así como siempre que dicha ampliación garantice el cumplimiento de servicio exigido por el cliente.