

1. Cuando se produzca una suspensión del contrato al amparo de lo previsto en el artículo 45.1.a) y b), con un tope de 30 días al año, a un trabajador de edad superior a 58 años, no se le dará de baja en la Seguridad Social durante la duración de la referida suspensión.

2. Cuando a los trabajadores se les concedan situaciones reguladas en el artículo 41.2, los mismos no producirán baja en la Seguridad Social.

Capítulo 7 Mejoras sociales

Artículo 43. Fondo social y préstamos

1. En cada empresa sometida a este convenio, deberá crearse un fondo social con la finalidad de atender las necesidades sociales que se describen en su reglamento que se incorpora como anexo 7. Asimismo, deberán crearse bolsas con destino a conceder préstamos a los trabajadores.

2. Las dotaciones de cada fondo social y bolsa, serán las que en cada una de las empresas, se hayan establecido hasta la firma del presente convenio colectivo. Esas dotaciones serán incrementadas adicionalmente también en cada empresa de acuerdo con la negociación de ámbito inferior que allí se desarrolle.

3. En cada empresa sometida al presente convenio se creará una comisión de administración del fondo social y préstamos formada por 5 miembros en representación de los trabajadores, cuya composición respetará, salvo incurrir en nulidad constitutiva; la representatividad porcentual reflejada para cada sindicato en el art. 5 anterior.

Artículo 44. Concierto comercial

La empresa asume el compromiso de gestionar la posible concesión de tarjetas de entrada o reducción de precio, para sus empleados y jubilados, en grandes centros comerciales sitos en el área de Barcelona y entorno.

Artículo 45. Personal discapacitado

1. La empresa concederá preferencia a la ocupación de trabajo adecuado a aquel personal que, como consecuencia de accidente laboral o enfermedad, resulte con discapacidad calificada por el organismo competente en el grado de incapacidad permanente parcial.

Tendrán el salario base y la categoría que ostentaban anteriormente y los pluses del nuevo puesto de trabajo.

2. La empresa, para aquellos supuestos en el que el trabajador, a consecuencia de accidente laboral o enfermedad, resulte declarado definitivamente en situación de incapacidad permanente total para su profesión habitual, poseerá la siguiente opción:

a) Dar ocupación adecuada al trabajador declarado definitivamente en aquel grado de invalidez permanente.

El salario y categoría serán los que resulten estrictamente de las condiciones del nuevo puesto de trabajo.

b) Cesar al trabajador y complementar la pensión que con carácter definitivo se le reconozca al mismo en los siguientes términos:

- si el trabajador es menor de 55 años, percibirá como complemento el 45% de la base reguladora mensual utilizada para el cálculo de su pensión. Si el trabajador tiene 55 años o más, percibirá como complemento el 25% de la misma base reguladora anteriormente citada.

- si los porcentajes de prestación pública sufrieran cambios respecto de su regulación actual, tanto al alza como a la baja; comportaría que los porcentajes de complemento previstos en este texto fueran objeto de revisión a fin de compensar la eventual reducción o ampliación de la pensión pública.

Todo ello con las limitaciones, circunstancias y requisitos que se relatan a continuación:

- El citado complemento mensual se disfrutará tantas veces como meses le corresponda a cada trabajador, en función del número de años completos trabajados en la empresa en aplicación y de acuerdo con la tabla adjunta anexo nº 2.

- La aplicación de la tabla referenciada, en ningún supuesto complementará por encima del cumplimiento de los 60 años de edad del trabajador beneficiario hasta el 18 de febrero de 2018.

A partir del 19 de febrero de 2018, el tope máximo de complemento será hasta los 63 años.

- La obligación de la empresa nacerá en la fecha de aquella resolución firme, que declare definitivamente como discapacitado al trabajador de que se trate.

En el supuesto de aplicación del presente apartado b), la empresa estará obligada a sustituirlo, simultáneamente al cese del trabajador declarado discapacitado, por otro trabajador en situación de desempleo, bajo la misma modalidad de contratación que el cesado.

En este apartado b), el trabajador podrá optar entre percibir mes a mes el complemento de referencia o capitalizarlo, percibiendo de una sola vez el producto de su complemento mensual al inicio de la situación, por el número de meses a complementar.

3. Los apartados anteriores no serán de aplicación para aquel personal que ya haya ingresado en la empresa con la condición, reconocida legalmente de discapacitado.

4. Para el supuesto de que el trabajador declarado discapacitado retornara a la empresa después de su cese, por razón de revisión de discapacidad declarada, deberá retornar los complementos de pensión percibidos, a tal fin acordará con la empresa el sistema de retorno.

Artículo 46. Asistencia en caso de accidente laboral

El personal que se encuentre en situación de IT. A causa de accidente laboral percibirá, con cargo a la empresa, un complemento que, sumado a la prestación de la seguridad social, le garantizará como máximo los ingresos diarios reales que viniera percibiendo.

En el caso de que la seguridad social mejore las prestaciones que por este concepto tiene establecidas en el momento de la firma del presente convenio colectivo, éstas serán compensadas o absorbidas de las cantidades que de cada categoría se garantizan.

Artículo 47. Asistencia por hospitalización

Al personal afecto al presente convenio que, debido a enfermedad común o profesional, accidente laboral o accidente no laboral, y sólo para los casos en que sea necesaria su hospitalización y ésta tenga lugar durante un mínimo de 24 horas, la empresa abonará un complemento que, sumado a la prestación de la entidad gestora de la seguridad social, le garantizará como máximo los ingresos diarios del puesto de trabajo que habitualmente viniera desarrollando, de acuerdo con la categoría que corresponda a aquel puesto de trabajo.

En los ingresos reales figurarán incluidos todos los pluses que perciba el trabajador, en el bien entendido que, para aquellos productores que por necesidades del servicio realicen habitualmente horas extraordinarias, serán tenidas en cuenta para el cómputo de las cantidades garantizadas, con un tope máximo de 20 horas al mes. Este complemento se abonará durante el período de hospitalización, correspondiente a los 15 días previos y los 30 días posteriores, siempre que exista la situación de IT. Del Afectado. A partir de los 30 días de convalecencia, para percibir este complemento, si se continúa en situación de IT, se requerirá la inspección del servicio médico utilizado por la empresa, que emitirá dictamen, teniéndose derecho al complemento en cuanto el dictamen sea favorable a la convalecencia. En el caso de que la seguridad social mejore las prestaciones que por este concepto tiene establecidas en el momento de la firma del presente convenio colectivo, éstas serán compensadas o absorbidas de las cantidades que para cada categoría se garantizan.

Artículo 48. Indemnización por causa de muerte

En caso de fallecimiento de algún trabajador afecto al presente convenio, la empresa abonará una indemnización a tanto alzado y por una sola vez, de 7.021,58 EUR si la muerte es por causa natural y de 23.379,18 EUR si la muerte se produce por accidente laboral.

Los beneficiarios de las referidas cantidades serán por este orden, a falta de testamento: cónyuge, hijos vivos, padres vivos, resto de herederos.

Tanto los premios de vinculación como las indemnizaciones por muerte establecidas en el presente convenio podrán ser modificados por acciones futuras que la empresa puede instituir con carácter global en materia de servicios sociales y contratación de seguros colectivos.

Las indemnizaciones establecidas en el presente artículo, de acuerdo con la normativa en vigor, serán satisfechas por la entidad aseguradora que a tal efecto contrate la empresa afectada.

Artículo 49. *Ayuda escolaridad*

La empresa satisfará, a los trabajadores de ambos sexos que tengan hijos de edad comprendida entre los 2 y los 16 años, 9,97 EUR mensuales para cada hijo de las citadas edades, en concepto de ayuda escolar.

Artículo 50. *Embarazo-lactancia*

1. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

2. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, esta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e interrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultanea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

3. Durante el período comprendido entre el conocimiento por la empresa de la situación de embarazo de la trabajadora en puestos de conducción y hasta llegar al período regulado en el punto 2, la trabajadora será destinada a puestos de trabajo que no impliquen en modo alguno la conducción de vehículos motorizados, con los cambios de condiciones que ello comporte.

La retribución que se percibirá durante ese período será la que se corresponda al salario base y plus de actividad de la categoría ostentada más los pluses restantes del nuevo puesto de trabajo ocupado.

4. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

5. Las obligaciones de la empresa en relación a los puntos relativos al embarazo nacen a partir de que la trabajadora informe a la misma, fehacientemente y por medio de una certificación médica, sobre su situación.

6. Todo lo antedicho será aplicado de acuerdo a las sentencias del Tribunal Constitucional 66/2014 (5 de mayo), 175/2005 (4 de julio) y 233/2007 (5 de noviembre), con la normativa actual prevista, los artículos 37 y 48.4 del Estatuto de los trabajadores, así como la que se encuentre en vigor.

Capítulo 8 Otras mejoras

Artículo 51. *Retirada de permiso de conducir*

1. En el supuesto de que a un trabajador, realizando su cometido de conducción con un vehículo propiedad de la empresa y cumpliendo la función que le ha sido encomendada, le fuera retirada la licencia de conducir por primera vez durante la vigencia del presente convenio, y siempre y cuando no concurren circunstancias de imprudencia temeraria ni mala fe, la empresa lo acoplará en otro puesto de trabajo, preferentemente en lavadero o reparación de talleres, conservando sus retribuciones por espacio de un año.

2. En caso de retirada del carnet conduciendo el vehículo particular, por primera vez durante la vigencia del convenio, siempre que no concurren circunstancias de imprudencia temeraria ni mala fe, la empresa se compromete a garantizar otro puesto de trabajo, preferentemente en lavadero o reparación de talleres, siempre que concurren vacantes en los mismos, con un tope máximo de cuatro afectados, por un período no superior a 6 meses. En caso de estar cubiertas las 4 plazas citadas, el trabajador conservará su categoría y salario base correspondiente a la misma, pero los complementos salariales de cantidad, calidad o puesto de trabajo los percibirá en correspondencia a su nuevo puesto de trabajo.

3. En caso de reincidencia, será convocado el comité de empresa del centro de trabajo que corresponda a

fin de tratar sobre la cuestión.

4. Para el supuesto que la retirada de permiso de conducir se haya producido concurriendo con imprudencia temeraria o mala fe, el trabajador será readaptado a otro puesto de trabajo. La retribución corresponderá al nuevo puesto desarrollado.

5. Para el supuesto de retirada de carnet por aplicación acumulada de la normativa vial sobre la reducción de puntos, procederá la aplicación del apartado 2. La empresa deberá ser informada obligatoriamente.

Artículo 52. *Premio de permanencia*

El personal que, durante la vigencia de este convenio, cumpla los veinticinco años o más de antigüedad en la empresa, disfrutará de un premio consistente en 7 días de descanso retribuido, que efectuará fuera del período vacacional pactado en este convenio.

Artículo 53. *Multas por accidente durante el trabajo*

Al trabajador que, conduciendo un vehículo de la empresa y efectuando la tarea encomendada, fuera condenado en juicio a pagar una multa, le será abonada por la empresa, excepto cuando concorra alguna de las circunstancias siguientes:

1. Estado de embriaguez
2. Imprudencia temeraria o negligencia grave

Artículo 54. *Anticipos*

Existirá la posibilidad de solicitud de 240 EUR mensuales.

Capítulo 9 Desarrollo de personal

Artículo 55. *Formación*

Las empresas afectadas por el presente convenio, formularán y aplicarán sendos planes de formación, considerándose éstos como necesidad ineludible para conseguir una perfecta integración de las capacidades de los trabajadores y las necesidades de las empresas.

Los mencionados planes de formación deberán contemplar acciones dirigidas al conjunto de los trabajadores con incidencia particular entre otros, de los aspectos relacionados con la mujer, la seguridad, el reciclaje y la promoción.

Los citados planes deberán instrumentarse sucesivamente desde el inicio hasta el final de la vigencia del convenio. La duración mínima de cada plan será de un año.

Cada empresa afectada deberá crear una bolsa especial de formación con destino a la cobertura de necesidades formativas específicas en materias de seguridad y salud de los miembros de los comités de empresa, delegados de personal y delegados de prevención.

El volumen y demás circunstancias de implantación y desarrollo de la referida bolsa; serán concretadas y desarrolladas en negociación colectiva de ámbito inferior.

Las acciones formativas en materia de seguridad y salud directamente impartidas por la empresa se realizarán en horario laboral, con asistencia obligatoria por parte de los trabajadores requeridos a ello.

Artículo 55 bis: *Obtención de certificado de aptitud profesional (CAP)*

1. Definición: la necesidad de "certificado profesional de aptitud" (CAP), para personas que conduzcan vehículos no es universal, y va ligada a determinados aspectos a saber: transporte de mercancía por carretera, tipología de lo transportado, tipo de carnet de conducir preciso, necesidad de autorización de transporte, velocidad del vehículo, posibles exenciones, etc. La normativa que regula la materia es extensa y se contiene básicamente en las normas vigentes, a saber: Directiva Europea 2003/59/CE, RD/03/2007 y orden FOM/734/2007 de 2003.

2. La Dirección General de Transporte y Movilidad del Departamento de Territorio y Sostenibilidad de la Generalitat de Catalunya, en cumplimiento de la normativa citada se ha pronunciado sobre la necesidad de obtención del CAP para la conducción de camiones de recogida de basura, en sentido negativo.