



RESOLUCIÓ, de 19 de de setembre de 2022, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Prestació de Serveis al Ciutadà, SA, (PRESEC) per als anys 2020-2022 (codi de conveni núm. 08005062011994).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Prestació de Serveis al Ciutadà, SA, (PRESEC), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 24 de gener de 2022, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 35/2022, d'1 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Prestació de Serveis al Ciutadà, SA, (PRESEC) per als anys 2020-2022 (codi de conveni núm. 08005062011994) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.
2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

CATALÀ

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA PRESTACIÓ DE SERVEIS AL CIUTADÀ, SA, PRESEC

Preàmbul

El present Conveni col·lectiu per al personal de l'empresa Prestació de Serveis al Ciutadà, SA, ha estat negociat per representants sindicals de CGT, UGT i CCOO amb la Direcció de PRESEC, SA de conformitat amb allò establert a l'article 87.1 de l'Estatut dels treballadors.

En la seva qualitat d'acord lliurement adoptat entre la representació dels treballadors i treballadores i la Direcció de PRESEC, SA, neix amb vocació no només d'articular les relacions recíproques d'ambdues parts, els seus drets i deures amb eficàcia jurídica vinculant, sinó de habilitar un marc estable i segur per a les relacions laborals.

En conseqüència, hi resideixen i es desenvolupen els pactes assolits sobre les condicions de treball dels empleats. de PRESEC, SA, posant de manifest la voluntat ferma de tenir a l'empresa un marc de relacions laborals eficaç, just, equitatiu i flexible.

Tant la negociació com el contingut material del present Conveni s'han inspirat en els principis següents que són font essencial per a la seva correcta aplicació i interpretació: principi de bona fe, principi d'autonomia de la voluntat de les parts, principi de no discriminació i principi de diàleg social.

Les parts signants manifesten la seva voluntat de continuar dialogant per adequar les condicions professionals i laborals a la realitat actual. Sens dubte hi ha interessos coincidents per posar en valor a l'empresa els principis d'eficiència, eficàcia i economia, transformant aquests principis en millores de productivitat, descensos de l'absentisme laboral i millor aprofitament dels recursos existents.

És de significar que l'acord assolit garanteix l'estabilitat en l'ocupació als treballadors i les treballadores de l'empresa, preveu jubilacions anticipades voluntàries, regula un nou marc per a la selecció de personal, modifica el règim de descans i festius d'alguns col·lectius i pacta la elaboració d'un pla d'igualtat, en definitiva, aspectes que amb tota seguretat satisfan les parts signants.

Per raó del que exposen ambdues parts es reconeixen legitimitat per a la signatura del present conveni i, en conseqüència,

Acorden:

CAPÍTOL I Disposicions generals

Article 1. *Objecte.*

Aquest Conveni col·lectiu té per objecte regular les condicions de treball de l'empresa Prestació de Serveis al Ciutadà, SA (d'ara endavant PRESEC), i obliga tant els treballadors i les treballadores inclosos en el seu àmbit personal com a la direcció de l'empresa.

Article 2. *Àmbit d'aplicació personal.*

L'aplicació de les condicions laborals i econòmiques que es pacten en aquest Conveni afectaran tot el personal de PRESEC, excepte:

1. A les persones components del Consell d'Administració i, en general, les que fossin excloses en virtut de precepte o disposició obligatòria.
2. Els qui, per exercir funcions de direcció, coordinació o ordenació ocupin llocs d'especial confiança o responsabilitat, es regiran pel que s'ha pactat en aquest Conveni, i poden, en tot cas, regir alguns apartats de la seva relació laboral mitjançant un acord individual exclòs del present Conveni.

Article 3. *Àmbit temporal.*

Aquest Conveni entra en vigor l'endemà de la signatura, i s'estén la seva vigència des del dia 1 de gener de 2020 fins al 31 de desembre de 2022. No obstant això, les condicions pactades tenen retroactivitat a l'1 de gener de 2020, llevat que a l'articulat concret es disposi el contrari.

Article 4. *Denúncia del Conveni.*

Aquest Conveni queda tàcitament prorrogat per anys naturals en finalitzar el període de vigència previst a l'article anterior si no hi ha denúncia expressa d'una o altra part. En cas de produir-se, aquesta s'ha d'exercitar amb una antelació no inferior a un mes respecte a la data de venciment del període de vigència inicial o de qualsevol de les pròrrogues. Si el Conveni és denunciat, aquest s'ha de continuar aplicant íntegrament fins que s'arribi a un nou acord.

Article 5. *Compensació i absorció.*

Totes aquelles condicions econòmiques pactades en aquest Conveni, considerades en el seu conjunt i en còmput anual, absorbiran o compensaran fins on arribi els augments de qualsevol ordre o sota qualsevol denominació que en el futur les Autoritats Administratives acordin així com totes les altres que s'haguessin gaudint amb anterioritat.

No obstant això, quedaran fora de l'abast de la compensació o absorció els conceptes percebuts com a garantia ad personam, així com altres percepcions que es percebin individualment com a fruit de l'aplicació del que preceptua l'art. 2, apartat segon del present pacte.

En cas de fixar-se per disposicions legals, durant la vigència d'aquest Conveni, condicions econòmiques superiors en el seu conjunt i en còmput anual a les pactades aquí, són aplicables aquelles mantenint-se en vigor el contingut normatiu.

Article 6. *Vinculació a la totalitat.*

El conjunt de drets i obligacions pactats en aquest Conveni col·lectiu constitueix un tot indivisible i, consegüentment, si les autoritats competents, en l'exercici de les facultats que els són pròpies, anul·lessin alguna de les condicions establertes, el conveni quedarà invalidat en la seva totalitat.

Article 7. *Exclusió d'altres convenis i dret supletori.*

Aquest Conveni col·lectiu anul·la, deroga i substitueix tots els acords, pactes i convenis concertats anteriorment entre la Direcció i la representació dels treballadors/ores. Durant la seva vigència no serà aplicable a PRESEC cap altre conveni que, sigui quin sigui el seu àmbit, pogués afectar o referir-se a les activitats o treballs desenvolupats per l'empresa.

En tot el que no preveu aquest Conveni, és aplicable l'Estatut dels treballadors i totes les altres normes legals i reglamentàries que regulin les matèries respectives.

Article 8. *Comissió Paritària.*

Es crea una Comissió Paritària que estarà composta per 6 membres, 3 en representació de la Direcció i tres membres del Comitè d'Empresa. Ambdues parts es poden valdre d'un assessor amb veu però sense dret a vot.

Els acords de la Comissió Paritària seran adoptats per unanimitat i vincularan ambdues parts. En cas d'interpretació del Conveni col·lectiu, l'acord adoptat té idèntica eficàcia que la norma, l'article o l'aspecte que hagi estat interpretat. Per solucionar les discrepàncies o desacords que puguin sorgir al si de la comissió esmentada, les parts se sotmeten expressament als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya..

La Comissió Paritària tindrà les funcions següents:

1. Vigilància i seguiment del compliment del Conveni col·lectiu.
2. Interpretació de preceptes del Conveni col·lectiu.
3. Conciliació en conflictes de caràcter col·lectiu o individual que suposin la interpretació i l'aplicació del pactat en Conveni col·lectiu.
4. Anàlisi de les causes de l'absentisme a l'empresa i proposició d'aquelles mesures que es considerin més adequades per mantenir l'absentisme a nivells acceptables.
5. Totes les funcions que tendeixin a una major eficàcia del present pacte o es derivin del que estipulen el text i els annexos.

Les reunions de la Comissió Paritària tindran caràcter mensual i se celebraran durant la primera quinzena de cada mes (excepte urgència). La convocatòria es farà mitjançant escrit (ordre del dia) en què s'exposaran els assumptes a debatre. S'aixecarà acta dels temes tractats així com dels acords aconseguits i es fixarà data per a la resposta dels aspectes tractats que no hagi estat possible resoldre durant la reunió quan una de les parts així ho requereixi.

Article 9. *Facultats d'organització.*

L'organització del treball és facultat i responsabilitat de la Direcció de l'empresa, tot això segons allò establert a l'Estatut dels treballadors. Aquesta podrà determinar, modificar o suprimir els treballs, adoptar nous mètodes i serveis, establir llocs de treball i ordenar-los a les necessitats de l'empresa en tot moment.

Són facultats de la Direcció, entre d'altres, les següents:

1. La determinació i l'exigència dels rendiments mínims.
2. L'adjudicació de tasques, horaris i torns a cada moment.
3. L'elecció dels mitjans de treball.

4. La fixació de normes de treball que en garanteixin la regularitat i la continuïtat.
5. L'establiment de plans de formació, l'elaboració dels programes i manuals corresponents, així com el desenvolupament i la impartició dels cursos.
6. Determinar la forma de prestació del treball en tots els aspectes: uniformitat, relacions amb clients, proveïdors, procediments, etc.
7. Determinar els llocs de treball necessaris per dur a terme les finalitats, amortitzar els innecessaris i establir els requisits exigibles per a la provisió dels llocs de treball.

Les modificacions substancials de condicions de treball es tramitaran d'acord amb allò establert a l'Estatut dels treballadors.

Article 10. *Contractes de treball temporals.*

Durant la durada del present Conveni s'aplicarà a la contractació temporal la llei vigent a cada moment.

La Direcció de l'empresa ha de procurar en tot moment que les contractacions laborals les faci directament l'empresa, evitant intermediaris privats (empreses de treball temporal).

En tot cas i, sempre que sigui possible, s'acudirà a la contractació laboral eventual per tal de minimitzar la realització d'hores extraordinàries.

De la mateixa manera i quan per l'organització dels serveis sigui viable, es procedirà a utilitzar contractes laborals a temps parcial per repartir l'ocupació existent entre un nombre més gran de persones.

CAPÍTOL II Prestació del treball

Article 11. *Diligència en la prestació del treball.*

El personal està obligat a executar diligentment tots els treballs i operacions que li ordenin els seus superiors, dins dels generals comesos propis de la seva categoria i competència professional. Si observeu entorpiment per exercir la seva feina, falta o defecte en el material o en els instruments i equips, estarà obligat a donar immediatament compte als seus superiors o a la direcció de l'empresa.

Article 12. *Utilitatge i eines de treball.*

El personal cuidarà dels estris, eines, equip, vestuari i maquinària que se li confiï per al desenvolupament de la seva feina; estarà obligat a mantenir-lo en perfecte estat de conservació i neteja i serà responsable dels desperfectes, deterioraments o danys que es produeixin per culpa o negligència, tant en aquells com als locals, dependències, instal·lacions, etc., en què s'exerceixin els seus activitats. Queda prohibit l'ús de les instal·lacions, eines, estris, equips, vestuari, màquines i productes de neteja per a ús propi tant dins com fora de la jornada laboral.

Els qui tinguin assignat un vehicle de l'empresa per al desenvolupament de les seves tasques vetllaran pel manteniment, l'entreteniment i la neteja. Així mateix, durant el desenvolupament del treball cuidaran de la custòdia del vehicle així com de mercaderies i eines. Comunicaran a la direcció, abans de 24 hores, les denúncies de circulació així com els accidents de trànsit. En cas d'advertir anomalies en el funcionament del vehicle, ho han de posar en coneixement del taller mecànic en el moment que s'adverteixin aquestes anomalies.

Queda expressament prohibit l'ús de ràdios o anàlegs durant la jornada de treball a excepció de l'emissora o el telèfon mòbil de l'empresa. En el cas de les persones que tinguin assignat un vehicle, els recursos proveïts per l'empresa s'adaptaran a les normatives vigents a cada moment.

Quan es causi baixa a l'empresa s'hauran de tornar les eines, vestuari, equips de protecció personal i altres estris facilitats; en cas contrari es detraurà de la liquidació el valor dels mateixos.

Article 13. *Competència deslleial.*

El personal no podrà realitzar activitats que constitueixin competència amb l'empresa per a la qual presta els seus serveis, treballant per compte propi o de tercers en idèntica activitat a què exerceix en la seva feina, llevat quan hi hagi autorització escrita de l'empresa o treballi a jornada parcial.

CAPÍTOL III Inici i desenvolupament de la relació laboral

Article 14. *Ingressos, selecció de personal, promocions i ascensos.*

L'admissió de personal s'efectuarà d'acord amb les disposicions legals vigents a cada moment, el que regula aquest acord i, en cap cas, abans que el candidat o candidata hagi complert els setze anys d'edat. Això no obstant, per a l'accés a les seccions següents, s'hauran de tenir complerts divuit anys:

- Treballs nocturns de qualsevol secció.
- Recollida d'escombraries i neteja viària.
- Obres Públiques i manteniment.
- Altres que la legislació sobre prevenció de riscos laborals determini.

La Direcció comunicarà les ofertes d'ocupació al Comitè d'Empresa i en donarà prou publicitat als taulers d'anuncis del centre de treball i als serveis oficials de col·locació pertinents (SOC, CSO, Xarxa Xaloc, BOPB, etc.). En cas d'estimar-ho necessari, es podrà recórrer a altres mitjans externs per donar a conèixer les ofertes de feina.

Atès el caràcter d'empresa pública de PRESEC, la selecció del personal es durà a terme mitjançant procediments en què es garanteixin els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat, així com els establerts a continuació:

- a) Publicitat de les convocatòries i de les seves bases.
- b) Transparència.
- c) Imparcialitat i professionalitat dels membres dels òrgans de selecció.
- d) Independència i discrecionalitat tècnica en l'actuació dels òrgans de selecció.
- e) Adequació entre el contingut dels processos selectius i les funcions o tasques a desenvolupar recollides principalment a les especificacions dels llocs de treball.
- f) Agilitat, sens perjudici de l'objectivitat, en els processos de selecció.

En els procediments de promoció interna o professional dins de l'empresa, es respectaran igualment els principis esmentats anteriorment, així com l'avaluació de l'exercici al lloc de treball.

L'empresa es compromet a mantenir el volum de contractació indefinida, cobrint totes les vacants que es produeixin per jubilació, incapacitat permanent total o absoluta, acomiadament, baixes voluntàries i excedències, excepte en el cas que hi concorrin provades causes que ho impedeixin.

Promoció interna i selecció externa de personal.

1. Les places de plantilla vacants es cobriran d'acord amb els criteris de selecció pactats al present conveni.

2. L'empresa es compromet a garantir la promoció interna per a la cobertura de llocs de treball, ja siguin de nova creació o per extinció del contracte dels seus ocupants. Les vacants de superior categoria o superioritat econòmica es cobriran mitjançant promoció interna pel personal fix de plantilla, subjectant-se a les bases de la convocatòria, les quals es fonamentaran en criteris objectius, amb igualtat d'oportunitats per a tot el personal. Si les vacants es declaren desertes, es recórrerà a la convocatòria oberta.

3. La cobertura de vacants es pot fer per concurs de mèrits o concurs oposició. S'entén per mèrit tots aquells aspectes que puguin ser avaluats de manera objectiva i contribueixin a determinar el

potencial i les capacitats de les persones aspirants (experiència professional, titulacions, formació, etc.). Tots els mèrits que formin part de la valoració hauran de ser especificats a les bases de la convocatòria.

4. Les bases del concurs es facilitaràn al Comitè d'Empresa amb una antelació mínima de 15 dies naturals abans de produir-se'n la publicació.

Tribunal de Selecció.

1. El tribunal de selecció o promoció es compondrà com a mínim de 4 membres, d'acord amb el següent:

Presidència: Gerent o persona en qui delegui.

Secretari/ària: Responsable RRHH o persona en qui delegui.

1r. Vocal: director/a tècnic/a, tècnic/a o persona en qui delegui.

2n. Vocal: Tècnic/a o comandament intermedi de l'àrea responsable del lloc a cobrir o substitut.

3r. Vocal: Tècnic/a o comandament intermedi de l'empresa.

En tot cas, es podrà ampliar la composició del tribunal de selecció. La Direcció procurarà que també en formi part un/a representant de l'Ajuntament de Gavà.

2. Les persones membres dels tribunals s'han d'abstenir de participar si incorregueren en les causes d'abstenció i recusacions previstes a la legislació a aquest efecte.

3. El tribunal no podrà constituir-se en primera convocatòria sense l'assistència de més de la meitat dels seus membres, ja siguin titulars o suplents, ni sense la presència de la Presidència i la secretària.

4. El tribunal pot disposar la incorporació de persones assessores especialistes per a les proves o exercicis que s'estimin pertinents. Aquestes persones assessores actuaran amb veu però sense vot, per debatre les qüestions a què se'ls sotmeti en les matèries relatives a la seva competència. Aquestes persones assessores limitaran la seva actuació a prestar la seva col·laboració a les seves respectives especialitats tècniques sota la direcció del Tribunal de selecció.

5. Les persones membres del Tribunal de selecció han de guardar la confidencialitat en tot allò que faci referència als temes tractats a les reunions, sense que puguin utilitzar fora d'aquest àmbit la informació que posseeixen en funció de la seva condició. La mateixa reserva s'estén als assessors i al personal auxiliar del Tribunal de selecció.

Treballs de superior categoria.

El personal que, per necessitats organitzatives, productives o d'una altra índole hagi de realitzar treballs de superior categoria, exerceixi provisionalment les funcions inherents al lloc de treball que ocupi, havent de convocar el concurs oposició o concurs de mèrits oportú per a la seva adscripció definitiva al lloc de treball que efectivament vingui realitzant.

S'estableix la creació d'una Comissió de Promoció i Convocatòries de Contractació de personal en què estarà representada la part Social.

Article 15. Ascensos.

Les promoció internes realitzades d'acord amb l'article anterior s'entendran provisionals mentre les persones interessades no superin un període de prova equivalent a l'establert per als nous ingressos.

Article 16. Formació del personal.

La Direcció farà un pla de formació anual que tindrà com a objectiu principal l'actualització i el desenvolupament dels coneixements del personal per possibilitar-ne la promoció professional i

la millora dels serveis. La Direcció i el Comitè d'Empresa buscaran els mecanismes de finançament per a la formació contínua a través de la FUNDAE (Fundació Estatal per a la Formació a l'Ocupació) i altres organismes, segons el reglament de funcionament. La realització dels cursos de formació es farà, sempre que sigui possible, dins de la jornada laboral.

Article 17. Període de prova.

L'ingrés s'entendrà provisional fins que no s'hagi complert el període de prova que es detalla a continuació:

1. Personal tècnic i directiu: 4 mesos.
2. Personal administratiu i mercantil: 2 mesos.
3. Personal obrer qualificat i serveis auxiliars: 15 dies.
4. Personal no qualificat: 15 dies.

Article 18. *Preavis de cessament.*

El personal que vulgui cessar en el servei de l'empresa ho ha de notificar per escrit amb l'antelació que es detalla a continuació:

1. Personal directiu i tècnic: 2 mesos.
2. Resta personal: 15 dies.

Article 19. *Grups professionals.*

L'estructura professional de l'empresa queda fixada mitjançant l'adscripció dels treballadors i treballadores a un grup professional determinat. La classificació professional del personal afectat pel present acord s'estableix mitjançant divisions en àrees funcionals, integrant-hi les diferents activitats que realitza l'empresa:

1. Àrea tècnica i administrativa.
2. Àrea de neteja de la via pública i recollida de residus municipals.
3. Àrea de neteja d'edificis públics.
4. Àrea de jardineria pública.
5. Àrea d'obres i manteniment.
6. Àrea de manteniment de vehicles i maquinària.
7. Àrea d'Instal·lacions.
8. Àrea de senyalització de la via pública.
9. Àrea de logística i magatzems.
10. Àrea de serralleria, pintura, fusteria i muntatges.

Els grups professionals inclouen al mateix temps subgrups o nivells els quals figuren a l'annex anomenat "Nivells professionals".

CAPÍTOL IV Jornades i condicions de treball

Article 20. *Jornada.*

La jornada ordinària setmanal de treball de mitjana anual serà de 37 hores i 30 minuts.

Anualment, ambdues parts pactaran i confeccionaran els calendaris laborals, així com els quadres horaris, dels quals s'haurà de donar prou publicitat.

El temps de treball es computarà de manera que tant al començament com al final de la jornada diària el personal romangui al seu lloc de treball. Es considera com a temps de treball efectiu els 30 minuts diaris d'entrepà de la jornada completa.

El personal d'administració reduirà en una tarda la seva jornada laboral i, distribuïnt-se les 2,5 hores de la tarda esmentada de dilluns a divendres en horari de matí.

Article 21. *Prolongació de la jornada.*

Per al personal de recollida de residus municipals, la jornada normal podrà prolongar-se no més d'1 hora i 30 minuts com a conseqüència dels viatges a l'abocador a la fi de la jornada laboral i els dies post festius, a causa del major nombre de residus a retirar.

Per al personal que tingui assignat un vehicle a càrrec seu i especialment els del col·lectiu de recollida de residus municipals i, sempre que la Direcció ho trobi necessari, la jornada es podrà prolongar pel temps indispensable per efectuar el manteniment del vehicle.

Aquests excessos de jornada s'han d'abonar mitjançant una quantitat fixa mensual la quantia de la qual s'estableix a l'annex de retribucions, i es merita mentre es realitzi aquesta prolongació de jornada en els supòsits indicats, i no té aquesta percepció el caràcter de consolidable.

Article 22. *Vacances.*

El personal afectat pel present Conveni gaudirà d'un mes natural de vacances per any de servei, sent proporcional al temps treballat per a períodes inferiors. Les vacances es realitzaran preferentment al mes d'agost pels col·lectius següents: administració, instal·lacions, obres i manteniment, serralleria, fusteria i muntatges, logística i magatzems, jardineria, senyalització i pintura, manteniment de vehicles i maquinària.

Durant aquest mes i en els col·lectius abans esmentats, es formarà un equip de reguarda amb què es garanteixin els serveis mínims a la població. El període de vacances del personal que integri aquesta reguarda s'ha de fer preferentment al mes de juliol.

Per als col·lectius de residus municipals (RM), neteja viària (LV) i neteja d'edificis públics (LEP) el període de vacances es realitzarà als mesos de juliol i agost.

La Direcció farà un pla de vacances del qual donarà coneixement al Comitè d'Empresa abans del dia 30 d'abril, i aquest pla no es podrà alterar llevat de causes imponderables o urgents.

El còmput del període de vacances es realitzarà per any natural, és a dir, es tindrà en compte el període treballat entre l'1 de gener i el 31 de desembre cada any.

Fora dels períodes esmentats, només es podran realitzar les vacances en els casos següents:

- Baixa per accident de treball que coincideixi amb el període de vacances pactat.
- Baixa per maternitat i paternitat que coincideixi amb el període de vacances pactat.
- Baixa amb hospitalització: quan la persona afectada es trobi en situació de baixa per hospitalització o intervenció quirúrgica, iniciés el seu període de vacances a partir de l'endemà de causar alta mèdica.

Si el període de vacances coincideix amb un procés d'incapacitat temporal que impossibiliti el treballador gaudir-ne durant l'any natural a què correspongui, el treballador en podrà gaudir una vegada finalitzi el procés d'incapacitat temporal, sempre que no hagi transcorregut més de 18 mesos a partir de l'any en què s'hagin originat, sense distinció en el tipus de baixa o en el motiu de la baixa i només es perd el dret pel transcurs del termini esmentat, de conformitat amb el que disposa l'article 38 del vigent Estatut dels Treballadors.

El salari a percebre durant el període de vacances es calcularà a raó d'una mensualitat que inclou el Salari Conveni, Plus Vinculació i Plus Puntualitat Presència, així com els complementos de lloc de treball que, d'acord amb l'annex de retribucions, estiguin fixats per dotze mesos a l'any.

Article 23. *Festes.*

Caldrà ajustar-se al que estableixi el calendari oficial acordat per la Generalitat de Catalunya i les festes laborals establertes per l'Ajuntament de Gavà.

Un cop establert el calendari anual, d'acord amb les pautes marcades a l'art. 20 del present Conveni, la quantitat de dies o jornades que excedeixin aquesta distribució tindran la consideració de festius. Aquests festius seran pactats en calendari anual, distribuint-se entre Setmana Santa i Nadal. Donades les especials característiques dels treballs a realitzar, es procedirà durant aquests períodes a formar un torn de guàrdia amb el personal necessari per cobrir urgències i imprevistos, gaudint del personal dels dies festius en dates diferents de les de caràcter general.

Col·lectius de Neteja viària i Recollida de residus.

Per als col·lectius de Neteja Viària i Recollida de residus municipals, la quantitat de dies o jornades que excedeixin de la distribució esmentada tindran consideració de festius. Aquests festius seran pactats en calendari anual, distribuint-se entre Setmana Santa i Nadal, que igualment es descomptaran de la distribució anual.

Article 24. Llicències i permisos.

La Direcció, prèvia sol·licitud i justificació per part de la persona interessada, concedirà les llicències i permisos establerts a la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar y laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya i, en els supòsits que no reculli aquesta llei, lo que disposi el vigent Estatut dels Treballadors.

S'haurà d'avisar amb la màxima antelació possible al comandament immediat per tal d'adoptar les mesures necessàries i facilitar l'oportuna llicència o permís.

L'engany o frau en els motius al·legats serà considerat com a falta molt greu i, en qualsevol cas, cal atènyer-se al que disposa l'Estatut dels treballadors.

La parella "de fet" tindrà el mateix tractament, als efectes de llicències i permisos, que els matrimonis convencionals. S'entendrà com a parella de fet, aquella en què existeix convivència com a parella, estigui empadronada al mateix domicili i inscrita com a parella al Registre Municipal del domicili o en el seu defecte, empadronada amb almenys un any d'antelació a la petició del permís. Aquesta situació s'haurà d'acreditar mitjançant un certificat del registre corresponent i el certificat de convivència.

Article 25. Treball en festius per al personal de recollida de residus i neteja viària.

Per al personal de RM i Neteja Viària, els festius oficials fixats al calendari laboral s'abonarà un plus conforme al que estableixen les taules salarials i tenint en compte que els esmentats festius són de caràcter voluntari.

Article 26. Excedències.

1. Voluntària amb garanties de reincorporació.

El personal fix i amb almenys una antiguitat a l'empresa d'un any té dret que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no inferior a un any, ni superior a dos anys. Tindrà dret a reingrés sempre que ho sol·liciti amb almenys un mes d'antelació a la finalització de l'excedència, i podrà ocupar el seu anterior lloc si estigués vacant o qualsevol altre que l'empresa el designi d'acord amb la seva categoria professional i condicions de treball anteriors.

Aquesta excedència s'haurà de sol·licitar amb almenys un mes d'antelació a la data d'inici.

El període en excedència no computarà a efectes d'antiguitat ni indemnitzacions legals per extinció del contracte de treball.

El dret només podrà ser exercitat novament per la mateixa persona si han transcorregut quatre anys des de l'acabament de l'excedència anterior.

En els altres supòsits cal atènyer-se al que disposi el text refós de l'Estatut dels treballadors.

2. Per prestar servei a l'Ajuntament de Gavà o a una de les seves empreses, ens o organismes autònoms.

El personal de plantilla que, de comú acord, passi a prestar els seus serveis a l'Ajuntament de Gavà o en una de les seves empreses o organismes autònoms, se situarà en excedència amb garantia de reserva de lloc de treball, llevat que causés baixa en aquesta per acomiadament declarat procedent o improcedent indemnitzat d'acord amb la legislació a aquest efecte.

Els requisits per sol·licitar el reingrés seran idèntics als descrits a l'apartat anterior.

Article 27. *Roba de treball.*

S'acorda millorar la qualitat i la idoneïtat del vestuari d'operaris i encarregats per aconseguir una adaptació més adequada a la climatologia i al lloc de treball. S'estudiarà la conveniència d'introduir un sistema de punts per al lliurament de determinats elements del vestuari. L'empresa substituirà les peces de roba en cas de trencament o desgast per l'ús. El Comitè de Salut i Seguretat Laboral valorarà la qualitat i idoneïtat de totes les peces de treball, respectant la imatge corporativa i la uniformitat de les mateixes.

La roba de treball consistirà en:

- Roba d'estiu: Uns pantalons i una camisa o peça equivalent. Es lliurarà del 15 de maig al 15 de juny.
- Roba d'hivern: Uns pantalons, una camisa i una jaqueta, o alternativament, uns pantalons i una jaqueta de folre polar. Es lliurarà al mes d'octubre.

Així mateix, es lliurarà:

- Anualment un parell de sabates d'hivern i un altre d'estiu.
- Es facilitarà cada dos anys un anorac o armilla d'hivern, tret que sigui necessària la seva reposició.

No obstant això, en cas de nou ingrés o canvi d'uniformitat, l'empresa lliurarà les peces de roba anteriorment descrites més una de recanvi o muda, a excepció de l'anorac o armilla d'hivern.

Opcionalment es farà entrega a qui ho sol·liciti d'una gorra d'estiu i una altra d'hivern. El personal que per les seves condicions de treball s'hagi d'exposar a les condicions climatològiques ambientals, serà dotat de les peces de roba a aquest efecte (anorac, impermeable i botes).

Les botes d'aigua, guants i impermeable es lliuraran al personal quan sigui necessària la seva reposició, sempre que se'n justifiqui la necessitat i es lliuri la peça anterior.

La Direcció, d'acord amb el Comitè de Seguretat i Salut Laboral, definirà les característiques de l'uniforme excepte el disseny, que serà competència exclusiva de la Direcció.

El personal que causi baixa a l'empresa ha de retornar els equips lliurats; en cas contrari, es detraurà el valor d'aquests elements de l'import de la liquidació.

Article 28. *Mobilitat funcional.*

La mobilitat funcional s'ajustarà al que disposa l'article 39 de l'Estatut dels treballadors.

En cas d'urgent necessitat la Direcció de l'empresa podrà realitzar les modificacions imprescindibles per solucionar-la donant compte d'això al Comitè d'Empresa.

Article 29. *Suplències a la secció de recollida nocturna de residus municipals.*

El personal que, pertanyent a altres torns o serveis, realitzi voluntàriament substitucions puntuals a la secció de recollida nocturna de residus municipals, percebrà el més pactat a l'annex de retribucions. Aquest es meritara per cada servei o suplència efectuada, sempre que no es compensi per descansos o no es procedeixi a canvi de torn temporal.

Article 30. *Prestació d'hores extraordinàries en la realització de determinats treballs.*

La Direcció procurarà que les hores extraordinàries que preveu aquest article siguin voluntàries. Únicament quan la disponibilitat del personal no sigui suficient per cobrir degudament els serveis extraordinaris, s'aplicarà el que estableix aquest article per tal de garantir la prestació del servei. Queden excloses aquelles hores que es derivin de situacions considerades per part de les autoritats competents com a grans desastres o catàstrofes.

El compromís anterior només s'aplicarà quan sigui necessari per dur a terme les activitats següents:

- Treballs derivats de la Festivitat de Reis.
- Treballs derivats de les Festes de Carnaval.
- Treballs derivats de la Fira d'Espàrrecs .
- Treballs derivats de les Festes Majors de Gavà, celebració de la Diada Nacional de Catalunya, dia de Tots Sants, Nadal, revetlles de Sant Joan, Sant Pere i jornades electorals.
- Treballs derivats d'urgències i imprevistos, així com la cobertura d'absentismes no previstos, sempre que no sigui possible cobrir-los mitjançant contractacions d'interinitat.

La Direcció procurarà que les hores extraordinàries tinguin caràcter rotatori per tal de no concentrar-les en un nombre reduït de persones.

CAPÍTOL V Condicions econòmiques

Article 31. *Increment salarial. Clàusula de revisió.*

L'empresa Prestació de Serveis al Ciutadà , SA es troba enquadrada dins del sector públic, motiu pel qual els increments salarials que poden experimentar els conceptes econòmics previstos al Conveni Col·lectiu de PRESEC, estan subjectes per imperatiu legal al que disposa cada exercici en la Llei de pressupostos generals d'Estat.

Conforme al que disposa la Resolució de 22 de març de 2018, de la Secretaria d'Estat de Funció Pública, per la qual es publica el II Acord Govern-Sindicats per a la millora de l'ocupació pública i les condicions de treball, per a l'any 2020, s'ha efectuat l'increment del 2 % a la nòmina d'abril, i s'han abonat els endarreriments corresponents del gener al març del 2020.

Per a l'exercici 2020 i conforme al que preveu l'apartat relatiu a fons addicionals, es preveu així mateix que cada administració pugui destinar un 0,30% de la seva massa salarial per a fons addicionals per a la implantació de plans o projectes de millora de la productivitat o l'eficiència, la revisió de complements específics entre llocs amb funcions equiparables, l'homologació de complements de destinació o l'aportació a plans de pensions.

Article 32. *Conceptes retributius.*

a) Salari de grup professional (salari conveni).

És el fixat per a cada categoria professional a les taules salarials annexes; el seu import correspon a dotze mensualitats de quantia idèntica. El salari de grup professional inclou tots els complements de lloc de treball legals o reglamentaris, a excepció dels que són objecte de regulació específica al present acord.

b) Plus vinculació.

Els valors econòmics pertanyents a aquest concepte són els recollits a l'annex del present Conveni i la seva percepció s'efectuarà en dotze pagues anuals d'import idèntic d'acord amb la categoria professional i aplicant la següent escala:

Anys d'antiguitat Percepció

2 anys d'antiguitat 1 bienni
4 anys d'antiguitat 2 biennis
9 anys d'antiguitat 2 biennis i un quinquenni
14 anys d'antiguitat 2 biennis i dos quinquennis
19 anys d'antiguitat 2 biennis i tres quinquennis
24 anys d'antiguitat 2 biennis i 4 quinquennis
27 anys d'antiguitat 2 biennis, 4 quinquennis i un trienni
30 anys d'antiguitat 2 biennis, 4 quinquennis i dos triennis
33 anys d'antiguitat 2 biennis, 4 quinquennis i tres triennis
36 anys d'antiguitat 2 biennis, 4 quinquennis i quatre triennis
39 anys d'antiguitat 2 biennis, 4 quinquennis i cinc triennis
42 anys d'antiguitat 2 biennis, 4 quinquennis i sis triennis
45 anys d'antiguitat 2 biennis, 4 quinquennis i set triennis
48 anys d'antiguitat 2 biennis, 4 quinquennis i vuit triennis
51 anys d'antiguitat 2 biennis, 4 quinquennis i nou triennis

A efectes de còmput de la data d'antiguitat es prendran en consideració els períodes en què els/les treballadors/ores hagin estat prestant serveis mitjançant contractació temporal.

La percepció o canvi del present plus s'aplica a la nòmina del mes que pertany al que es generi el dret a increment.

c) Plus de nocturnitat.

Les hores treballades entre les 22 hores i les 6 hores tindran la consideració de nocturnes i es retribuiran per a cada categoria o grup professional d'acord amb els valors que figuren a l'annex de retribucions, equivalents a una hora de treball.

La compensació econòmica per als col·lectius que exerceixin la seva feina habitual en horari nocturn (recollida de residus municipals, lava contenidors, etc.) queda recollida i integrada en els plusos que específicament es desenvolupen al present article.

d) Plus de guàrdia/disponibilitat d'enllumenat públic.

La retribució específica per al personal de guàrdia d'enllumenat públic és la que recull l'annex de retribucions, equivalent a un mes de treball. La seva meritació, per tant, només es realitzarà en cas que el personal faci efectivament aquesta guàrdia.

Les condicions d'aquest torn específic seran les següents:

Horaris

- De dilluns a divendres: Primavera-Estiu: 20.00 a 2.00 h.
Tardor-hivern: 16.00 a 22.00 h.
Durant aquest horari s'haurà de fer el servei presencialment.

- Dissabtes , diumenges i festius: Primavera-Estiu: 21.00 a 24.00 h.
Tardor-hivern: 18.00 a 21.00 h.

En aquest horari el personal estarà disponible per a això la Direcció facilitarà un telèfon mòbil i ha d'acudir en cas de ser requerit.

Aquests horaris tindran la flexibilitat lògica en funció de les hores reals d'encesa i apagat de l'enllumenat públic, servint com a base els aquí estipulats.

Funcions de l'electricista de guàrdia:

- Patrulla diària i revisió de l'estat de quadres i sectors d'enllumenat públic de la població.
- Detecció d'avaries en circuits d'enllumenat públic.
- Rearmat de circuits fallits.
- Si és possible, reparació dels mateixos.
- Atendre trucades d'urgència de la Policia Local o de la Direcció de l'Empresa en problemes de tema elèctric, d'Enllumenat Públic i/o edificis públics.
- Si no és possible reparació, reflectir en informe diari per solucionar el dia següent.
- Vigilància de tapes de caixes de connexió en fanals, embridant les que troben obertes.
- Tallar claus de reg obertes per vandalisme o trencaments.
- Suport a seccions que treballen en horaris nocturns.

Entre el personal adscrit a la secció d'instal·lacions cal fer un torn rotatiu de guàrdia. En compensació a aquest servei, els operaris que hi estiguin adscrits disposaran d'un dia de descans retribuït per mes complet de prestació.

e) Plus puntualitat i presència.

El plus puntualitat i presència té com a objecte incentivar la puntualitat i presència del personal afectat pel present acord. La quantia d'aquest concepte retributiu queda fixada en l'annex de retribucions per 12 pagues anuals i s'abonarà a mes vençut.

Meritaran aquest plus els qui al llarg del mes no tinguin cap falta de puntualitat i/o presència d'acord amb el següent:

- a) La primera falta de puntualitat o presència produïda dins de l'any natural no es tindrà en compte, sempre que el retard o l'absència no sigui superior a 30 minuts.
- b) La segona falta de puntualitat o absència produïda dins del període indicat a l'apartat "a" serà descomptada proporcionalment.
- c) La tercera falta de puntualitat o presència produïda dins del període indicat als apartats anteriors, donarà lloc a la no percepció del plus, en el mes que es realitzi, així com en els següents que es produeixin aquesta/es falta/s de puntualitat o presència.

El pactat anteriorment s'ha d'entendre com a garantia sobre el plus presència i puntualitat, no operant per la resta de conceptes salarials, i sens perjudici de sancionar disciplinàriament les faltes de puntualitat d'acord amb aquest Conveni.

A efectes del que disposa anteriorment no es consideraran retards o absències els permisos de caràcter retribuït que quedin prou acreditats, accident laboral, hospitalització, i incapacitat temporal quan aquesta es compleixi el 100% de salari.

f) Plus manteniment vehicles.

Els qui tinguin a càrrec seu un vehicle i, a requeriment de la Direcció, facin la revisió i el manteniment del vehicle perllongant la jornada ordinària, percebran un plus amb caràcter mensual i per dotze pagues anuals quedant el seu import fixat a les taules salarials annexes. Aquest plus té la consideració de no consolidable per la qual cosa en cas de no prestar-se el servei deixaria de percebre's.

g) Plus disponibilitat.

El personal que per necessitats del servei variï el seu horari de treball o que per les característiques del seu lloc requereixi un alt nivell de disponibilitat per cobrir urgències, imprevistos, acumulació de tasques o qüestions afins, percebrà un complement retributiu mentre persisteixin les circumstàncies que motivin la variació horària. Aquest complement es designarà a cada moment mitjançant l'aplicació d'un percentatge sobre la retribució global del treballador o treballadora en funció del grau de disponibilitat aplicable.

h) Plus per emergències.

PRESEC és una empresa de prestació de serveis a la ciutadania i la totalitat de la plantilla està obligada a cobrir totes aquelles necessitats generades per situacions d'emergència. En base a això, totes les persones de l'empresa que no percebin el plus per disponibilitat i que per necessitats urgents i imprevistes o de força major siguin requerides, amb un termini inferior a les 12 hores d'antelació i fora de la jornada laboral, per a la prestació d'un servei percebran com a pagament únic l'import que figura a l'annex de retribucions. Quedaran excloses aquelles situacions que tinguin per les autoritats competents la consideració de grans desastres o catàstrofes (incendis, inundacions, nevades etc.).

Independentment del plus percebut, es retribuiran les hores efectuades com a hores extres al preu corresponent, garantint una retribució o compensació mínima equivalent a 3 hores de treball els dies laborables i 4 hores els dies festius .

i) Complement per manteniment de vestuari.

S'estableix un complement per manteniment de vestuari segons les taules salarials annexes per a totes les categories. La seva percepció serà per dotze mesos cada any. Aquest plus no formarà part del complement per incapacitat temporal i situacions anàlogues que donin lloc a la suspensió del contracte.

j) Plus grua.

S'estableix a partir de la signatura del conveni, un plus per ús de la grua del camió, camió amb cistella o plataforma elevadora autopropulsada a raó de segons les taules salarials annexes per jornada treballada, establint com a límit mensual la quantitat de 138 euros. Aquest plus no forma part del complement per incapacitat temporal i situacions anàlogues que donin lloc a la suspensió del contracte. La seva meritació serà per dia treballat efectivament, independentment de les hores d'utilització de l'element auxiliar o plataforma.

k) Plus festius Residus Municipals i Neteja Viària.

Aquest plus retribueix els dies festius no recuperables treballats com a conseqüència de la impossibilitat de descansar dos dies festius continus als col·lectius de Recollida de Residus Municipals i Neteja Viària. La seva retribució és la fixada a les taules salarials annexes. La seva percepció no arriba al personal que, d'acord amb el seu calendari de treball, hagi de treballar en festiu, llevat que estigui fixat com a dia de descans.

Plus festiu dies 25, 26 de desembre, 1 i 6 de gener: el personal de Neteja Viària i Recollida de Residus Municipals percebrà la retribució expressada a l'annex per dia treballat a raó de cinc hores de treball efectiu entre les 7:00 i les 12:00 hores en el torn de matí i de 15.00 a 20.00 en el torn de tarda, incloent-hi el descans de 30 minuts i sense cap dieta o despesa suplerta. El treball es distribuirà d'acord amb les necessitats del servei i de manera que tot el personal pertanyent als col·lectius esmentats pugui treballar almenys dues de les quatre jornades que preveu aquest plus. El plus festiu corresponent als dies 25 i 26 de desembre s'abonaran a la nòmina de gener, així com la revaloració d'aquests plusos.

l) Plusos recollida de residus municipals.

l.1 Conductors i conductores de camió de recollida de residus de càrrega del darrere:

Els conductors i conductores de camió recol·lector de residus de càrrega del darrere podran percebre els plusos específics que es detallen a continuació, i a la quantia fixada a l'annex per dotze pagues anuals d'igual import, quan a aquest efecte compleixin els condicionants que donen origen a aquests plusos.

Aquests plusos són els següents:

Plus post-festiu : Es retribuirà sempre que es produeixi de forma habitual una prolongació de la jornada normal derivada de l'excés de treball en dies post-festius .

Plus abocador: Es retribuirà sempre que es produeixi de manera habitual una prolongació de la jornada normal com a conseqüència del darrer viatge a l'abocador.

Plus nocturnitat: Es retribuirà en aquells casos en què el conductor o conductora faci treballs en horari nocturn. Els/les conductors/es l'horari dels quals no coincideixi íntegrament amb la franja horària nocturna, percebran aquest plus de forma proporcional a l'horari nocturn efectivament realitzat.

I.2 Conductors i conductores de camió d'equip rentacontenidors :

Els conductors i les conductores dels equips rentacontenidors poden percebre els plusos específics que es detallen a continuació, i en la quantia fixada a l'annex per dotze pagues anuals d'ídem import, quan a aquest efecte compleixin els condicionants que donen origen a aquests plusos. Aquests plusos són els següents:

Plus recollida lateral: És un plus que només es pagarà en els supòsits de neteja dels contenidors amb vehicles de càrrega lateral i la seva retribució inclou la responsabilitat sobre les característiques especials de l'equip.

Plus nocturnitat: Es retribuirà en aquells casos en què es realitzin els treballs en horari nocturn. Els/les conductors/es l'horari dels quals no coincideixi íntegrament amb la franja horària nocturna, percebran aquest plus de forma proporcional a l'horari nocturn efectivament realitzat.

Plus tornicitat: Es retribuirà en aquells casos en què l'horari establert impliqui canvis de torn (diürn/nocturn) dins de la jornada setmanal. Aquest plus inclou els complements de nocturnitat.

I.3 Conductor i conductora de recollida lateral de residus:

Els conductors i les conductores dels vehicles de recollida lateral podran percebre els plusos específics que es detallen a continuació, i en la quantia fixada a l'annex per dotze pagues anuals d'ídem import, quan a aquest efecte compleixin els condicionants que donen origen a aquests plusos. Aquests plusos són els següents:

Plus recollida lateral: És un plus que només es pagarà en els supòsits de recollida de contenidors amb vehicles de càrrega lateral i la seva retribució inclou la responsabilitat sobre les característiques especials de l'equip.

Plus recollida lateral nocturna: És un plus que només es pagarà en els supòsits de recollida de contenidors amb vehicles de càrrega lateral en horari nocturn i la seva retribució inclou la responsabilitat sobre les característiques especials de l'equip.

Plus nocturnitat: es retribuirà en aquells casos en què el conductor faci els treballs en horari nocturn. Els conductors l'horari dels quals no coincideixi íntegrament amb la franja horària nocturna, percebran aquest plus de manera proporcional a l'horari nocturn efectivament realitzat.

I.4 Peons:

Percebran el plus específic de nocturnitat establert a l'annex per a aquesta categoria aquells peons que realitzin treballs en horari nocturn. Els peons l'horari dels quals no coincideixi íntegrament amb la franja horària nocturna, percebran aquest plus de manera proporcional a l'horari nocturn efectivament realitzat.

I.5 Plus especialització:

S'estableix un plus d'especialització amb un import mensual establert a l'annex per a la categoria de conductor o capatàs i per a la categoria de peó dels serveis següents:

Recollida de residus orgànics nocturns.
Renta contenidors orgànica nocturna.
Camió escombra de recollida nocturna.

Aquest plus es meritara, a partir del dia 1 de setembre del 2010, per dia efectivament treballat i la seva percepció serà per dotze mesos a l'any. Tindrà la consideració de complement de lloc de treball i es denominarà plus d'especialització RM nocturna. En el cas que s'hagin de fer descomptes o retribucions proporcionals al temps efectivament treballat, la quantia del plus es meritara per hores treballades.

S'exclouen expressament els llocs de treball de RM lateral nocturna en tenir aquests establerts altres plusos en atenció a les seves pròpies circumstàncies professionals.

1.6 Plus bufadora:

Aquells treballadors que prestin els seus serveis fent ús de la màquina bufadora amb categoria de peó (no especialista), percebran un complement establert a l'annex per cada hora de treball d'aquesta màquina.

Article 33. *Dietes i despeses suplertes.*

1. En cas d'utilitzar el vehicle particular en tasques pròpies de l'empresa, ja sigui de forma habitual o esporàdica, s'estableix un preu establert a l'annex per quilòmetre efectuat. Les despeses ocasionades per aparcament, pagament de peatges i anàlegs seran assumides per l'empresa.

2. L'empresa procedirà a l'abonament de dinars i sopars en aquelles situacions en què els treballs a efectuar s'hagin de fer fora de la jornada habitual o en dia festiu (o establert com a descans setmanal al seu calendari) per al treballador o treballadora.

Perquè escaigui l'abonament, la prestació del servei ha de superar les 4 hores de forma contínua i abastar l'horari de dinars o sopars, que queda fixat entre les 14 i 16 hores pels dinars i entre les 21 i 23 hores pels sopars (aquest horari podrà variar en una hora de més o menys en funció de si cal establir torns de menjar /sopar per necessitats del servei).

L'abonament no serà procedent quan la jornada s'iniciï amb posterioritat o finalitzi abans de les 15 hores en el cas dels dinars, i de les 21 hores per al cas dels sopars.

3. Es procedirà així mateix a l'abonament de dinars i sopars quan per necessitats del servei s'hagi de perllongar la jornada normal en més d'una hora. S'enumera una llista, a títol enunciatiu, d'aquestes situacions:

- Treballs per reparar danys urgents i imprevistos que impedeixin fer l'horari normal de dinars o sopars.
- Prolongacions de jornada derivades d'avaría de camions de recollida d'escombraries o fort i anormal excés de les mateixes.
- Treballs que hagin de concloure dins de la mateixa jornada per evitar talls de carrers i similars, sempre que no es pugui donar descans entre jornada ordinària i extraordinària superior a una hora.

El temps per fer el dinar o sopar serà d'una hora que tindrà caràcter retribuït sempre que estigui dins de la seva jornada de treball o es prestin serveis de guàrdia ininterrompuda. No serà de caràcter retribuït quan la dieta es realitzi en finalitzar la jornada.

En els casos de l'apartat 3r en què el servei no es prolongui en més d'una hora de treball, el personal afectat no realitzarà el descans per dinar o sopar i procedirà l'abonament del temps de treball com a hores extraordinàries a més del pagament de les quantitats previstes com a dietes a l'annex de retribucions del conveni col·lectiu.

4. Abonament d'esmorzars:

L'abonament de l'esmorzar té caràcter excepcional, limitant-se als treballs extraordinaris, generats per grans emergències o per la necessitat de donar suport als actes o festejos.

Perquè es doni aquesta circumstància caldrà que el servei es realitzi en jornada extraordinària per a les persones que el presten i que iniciïn la seva jornada a les 8.00 hores del matí o abans i s'hagi de prolongar més enllà de les 9.30 hores en almenys 2 hores. L'horari d'esmorzar serà de mitja hora (preferentment entre les 9 i les 10 h) i serà retribuït a efectes de còmput de treball efectiu.

S'exclou d'aquest apartat el personal que pel calendari laboral o pacte de conveni tingui l'obligació de treballar en dia festiu, llevat que la prestació tingui el concepte d'hores extraordinàries.

L'empresa s'encarregarà de buscar un restaurant per esmorzar, dinar o sopar. En els casos que això no sigui possible, s'abonaran les quantitats previstes a l'Annex de retribucions.

Article 34. *Hores extraordinàries.*

Tindran la consideració d'hores extraordinàries totes aquelles que es facin sobre la jornada ordinària de treball pactada.

El personal podrà optar per percebre la retribució corresponent a les hores extres realitzades o compensar-les per descans, gaudint d'aquest descans de comú acord amb l'empresa. A efectes del còmput d'hores extraordinàries, no es consideren com a tals aquelles respecte de les que s'acordi optar, en lloc del cobrament, pel gaudi d'un descans compensatori d'acord amb allò pactat en aquest Conveni.

De la mateixa manera, no computaran com a hores extraordinàries, l'excés d'hores treballades sobre la jornada ordinària de treball que tingui com a finalitat prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents, independentment que la seva retribució es faci al valor fixat per a les hores extraordinàries.

Les retribucions o la seva compensació per descans queden recollides a les taules salarials annexes.

En ser requerit per realitzar feines extraordinàries en dia festiu, es percebrà una retribució o compensació mínima equivalent a quatre hores de treball.

Quan la realització d'aquestes hores es fraccionarà en dos torns o més, es percebran o compensaran les hores extres realitzades garantint una percepció mínima o compensació equivalent a vuit hores. Si la jornada extraordinària, en ambdós casos, fos superior a aquests còmputs, es percebran o compensaran les hores extraordinàries que efectivament s'hagin fet.

Això no obstant, les hores extraordinàries que computaran a efectes d'assolir el màxim legal anual (80 hores) seran les realment efectuades. Els preus referits a tasques realitzades en horaris nocturns inclouen el plus de nocturnitat corresponent.

Es crea una Comissió de control i supervisió d'hores extra en què estarà representada la part social.

La Direcció de l'empresa ha de procurar que les hores extres ordinàries tinguin caràcter rotatiu per tal de no concentrar-les en un nombre reduït de persones.

Article 35. *Còmput i abonament d'hores extraordinàries.*

Amb la finalitat de permetre la distribució irregular de la jornada pactada en funció de l'activitat productiva, la durada de la jornada es computarà quadrimestralment, de manera que les hores d'excés es puguin compensar o abonar en funció del següent:

1. Les hores extraordinàries de treball de l'any seran retribuïdes d'acord amb el quadre núm. 1 de l'annex sobre retribució de les hores extres. Per al còmput d'aquestes no es tindran en compte les que es destinin a prevenir o reparar danys extraordinaris, urgents i imprevistos.

2. Les hores extraordinàries realitzades es poden compensar a elecció del personal amb un descans equivalent a les hores treballades i la percepció d'un plus segons el quadre no 2 de l'annex sobre retribució de les hores extres.

Això no obstant, el personal podrà optar per compensar només amb descans les hores extres realitzades, equivalent a 2 hores per hora extra realitzada, segons el quadre núm. 3 de l'annex esmentat.

Article 36. *Bestretes sobre salaris.*

El límit màxim que es pot sol·licitar com a bestreta sobre la nòmina serà del 90% del salari meritat en el moment de la sol·licitud. Es fixen els dies deu i vint de cada mes per sol·licitar-les.

Article 37. *Pagues extraordinàries.*

Es percebran dues pagues extraordinàries, una el 22 de juny i una altra el 21 de desembre. La quantia de cadascuna de les pagues equival a una mensualitat completa integrada per Salari Conveni i Plus Vinculació.

El període de meritació de les pagues extraordinàries serà:

- Estiu: de l'1 de juny al 31 de maig de l'any següent.
- Nadal: de l'1 de desembre al 30 de novembre de l'any següent.

Article 38. *Paga de productivitat.*

Es percebrà una paga de productivitat el dia 20 de setembre equivalent al 100% d'una mensualitat del salari Conveni segons annex sobre retribucions per nivell professional.

El 30% d'aquesta paga estarà exempta de descompte per absentisme, el 70% restant estarà subjecta a un descompte en funció de l'absentisme individual produït durant el període comprès entre l'1 de setembre de l'any anterior i el 31 d'agost de l'any en curs. La seva percepció es farà d'acord amb el quadre següent:

Dies d'absentisme feiners Percentatge percepció paga

0-14 dies	...	100%
15-16 dies	...	90%
17-18 dies	...	80%
19-20 dies	...	70%
21-22 dies	...	50%
23-24 dies	...	40%

A partir del vint-i-cinquè dia correspondrà la percepció del 30% d'aquesta paga.

A l'efecte de determinar els dies d'absentisme no es tindrà en compte l'absentisme produït per:

- Hores sindicals.
- Maternitat i paternitat.
- Permisos retribuïts.
- Accidents de treball dins de la jornada laboral, a excepció dels motivats per l'incompliment per part del treballador o treballadora de les obligacions contemplades a l'article 29 de la Llei de prevenció de riscos, o aquells que no hagin estat tramitats en la forma establerta a l'article 59 del present conveni o no estiguin degudament acceptats pels serveis mèdics de la Mútua Patronal d'Accidents de Treball.
- Períodes d'hospitalització i recuperació per aquest motiu.

En el cas que una mateixa i única situació d'incapacitat temporal, per la seva durada, incideixi en dos períodes de còmput de la paga de productivitat i per tant en dos anys consecutius, només es tindrà en compte la seva incidència a efectes del càlcul a la primera de les pagues, sempre que aquesta no superi el període de 12 mesos i 24 dies.

La comissió d'aplicació i vigilància podrà resoldre amb el suport o informe del metge o metgessa d'empresa circumstàncies sobre aquesta matèria respecte a situacions anàlogues o similars a les descrites que oferissin dubtes sobre la seva aplicació.

Període de meritació:

- Setembre: 1 de setembre de l'any anterior al 31 d'agost de l'any en curs.

En períodes de meritació inferiors a l'any, s'aplicarà la proporcionalitat tant a la meritació com als dies d'absentisme que determinen el percentatge de paga a percebre.

Article 39. *Regularització de la Paga de productivitat.*

Any 2020.

Es percebrà una "Regularització de la Paga de Productivitat" per a l'exercici 2020, que estarà conformada pels conceptes següents:

- a) Pel fons addicional del 0,30% de la massa salarial de l'any 2019, que puja a 20.756 euros. Aquesta quantitat formarà part integrada de la massa salarial de l'any 2020, si bé la percepció estarà subjecta a l'índex d'absentisme individual de cada treballador/a, per millorar la productivitat i l'eficiència global de l'organització.
- b) Per la quantitat de Fons Social pressupostada anualment i deixada de percebre per la plantilla. Per a l'exercici 2020 la quantitat de Fons Social no consumida ascendeix a 13.463,03 euros, que en termes globals no experimenten cap increment respecte a les despeses d'acció social de l'exercici anterior.
- c) Per la quantitat de Paga de Productivitat deixada de percebre per la plantilla, per a l'any 2020 l'import puja a 11.799 Euros, que es distribuïran sota principis d'absentisme que s'indiquen més avall, i que aquesta distribució no suposa un augment de massa salarial de l'exercici 2019

Cobrament del concepte "Regularització paga de productivitat" (2020).

Període de meritació: de l'1 de setembre del 2019 al 31 d'agost del 2020.

Treballadors/ores que causen dret: Treballadors/ores que durant el període de meritació hagin tingut un absentisme individual inferior a 15 dies naturals.

Quantitat: serà la quantitat resultant de la suma dels imports dels apartats a) + b) + c), dividit pel nombre de treballadors/ores amb dret a cobrament i proporcional al nivell professional.

Mes d'abonament: el pagament d'aquest concepte es percebrà el mes següent de la signatura del preacord i no tindrà caràcter consolidable en ser un concepte variable segons els índexs d'absentisme de cada persona i com a mesura per millorar la productivitat de l'organització.

Any 2021.

Es percebrà una "Regularització de la Paga de Productivitat" per a l'exercici 2021, que estarà conformada pels conceptes següents:

- a) Pel fons addicional del 0,30% de la massa salarial de l'any 2019, que puja a 20.756 euros. Aquesta quantitat forma part integrada de la massa salarial de l'any 2020, incrementada amb els mateixos percentatges que estableixi la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat (LPGE) per a cada any. La seva percepció estarà subjecta a l'índex d'absentisme individual de cada treballador/a, per millorar la productivitat i l'eficiència global de l'organització.

b) Per la quantitat de Fons Social pressupostada anualment i deixada de percebre per la plantilla per a l'exercici 2021. Per a l'exercici 2021 la quantitat de Fons Social no consumida ascendeix a 11.145,19 Euros.

c) Per la quantitat de Paga de Productivitat deixada de percebre per la plantilla, per a l'any 2021 l'import puja a 14.314,15 Euros, que es distribuïran sota principis d'absentisme que s'indiquen més avall.

d) Pel diferencial de les primes de la contractació de la nova assegurança col·lectiva d'accidents per a l'any 2021. L'import puja a 25.220,68 Euros.

Cobrament del concepte "Regularització paga de productivitat" (2021).

Període de meritació: de l'1 de setembre del 2020 al 31 d'agost del 2021.

Treballadors/ores que causen dret: Treballadors/ores que durant el període de meritació hagin tingut un absentisme individual inferior a 15 dies naturals.

Quantitat: serà la quantitat resultant de la suma dels imports dels apartats a) + b) + c) + d), dividit pel nombre de treballadors/ores amb dret a cobrament i proporcional al nivell professional.

Mes d'abonament: el pagament d'aquest concepte es percebrà al desembre del 2021, no tindrà caràcter consolidable en ser un concepte variable, condicionat a l'índex d'absentisme personal i com a mesura per millorar la productivitat de l'organització.

Any 2022.

Es percebrà una "Regularització de la Paga de Productivitat" per a l'exercici 2022, que estarà conformada pels conceptes següents:

e) Pel fons addicional del 0,30% de la massa salarial de l'any 2019, que puja a 20.756 euros. Aquesta quantitat forma part integrada de la massa salarial de l'any 2020, incrementada amb els mateixos percentatges que estableixi la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat (LPGE) per a cada any. La seva percepció estarà subjecta a l'índex d'absentisme individual de cada treballador/a, per millorar la productivitat i l'eficiència global de l'organització.

f) Per la quantitat de Fons Social pressupostada anualment i deixada de percebre per la plantilla per a l'exercici 2022.

g) Per la quantitat de Paga de Productivitat deixada de percebre per la plantilla, per a l'any 2022, que es distribuïran sota principis d'absentisme que s'indiquen més avall.

h) Pel diferencial de les primes de la contractació de la nova assegurança col·lectiva d'accidents per a l'any 2021. L'import puja a 25.220,68 €euros

Cobrament del concepte "Regularització paga de productivitat" (2022).

Període de meritació: de l'1 de setembre del 2021 al 31 d'agost del 2022.

Treballadors/ores que causen dret: Treballadors/ores que durant el període de meritació hagin tingut un absentisme individual inferior a 15 dies naturals.

Quantitat: serà la quantitat resultant de la suma dels imports dels apartats a) + b) + c) + d), dividit pel nombre de treballadors/ores amb dret a cobrament i proporcional al nivell professional.

Mes d'abonament: el pagament d'aquest concepte es percebrà al desembre de 2022, no tindrà caràcter consolidable en ser un concepte variable, condicionat a l'índex d'absentisme personal i com a mesura per millorar la productivitat de l'organització.

A la "Regularització de la paga de productivitat" dels exercicis 2020, 2021 i 2022, els/les treballadors/es que gaudeixin de la prestació per maternitat o paternitat no computaran com a absentisme. Igualment, el muntant econòmic en aquest concepte (maternitat i paternitat) ho assumirà la pròpia empresa i en cap cas anirà a càrrec dels sobrants i quantitats deixades de percebre de la regularització.

Article 40. Lot de Nadal.

Coincidint amb les festes nadalenques, l'empresa lliurarà un lot amb productes típics d'aquesta època. El contingut del mateix es farà a elecció de la direcció, tenint dret a rebre'l tot el personal que es trobi d'alta a l'empresa, assolint aquest dret a totes aquelles persones que hi haguessin causat baixa per jubilació.

CAPÍTOL V Prestacions socials

Article 41. *Fons Social.*

L'empresa destinarà una quantitat anual equivalent a 300 euros com a màxim per treballador/a, la finalitat de la qual serà atendre les seves despeses de tipus assistencial-social, així com la dels seus familiars. Aquest Fons Social es regirà sota les normes de funcionament del Reglament.

Article 42. *Complements per Incapacitat Temporal.*

En cas d'incapacitat temporal per malaltia comuna o accident no laboral serà una comissió constituïda a aquest efecte la que dictami quins complements haurà de percebre el personal que es trobi en situació d'incapacitat temporal. Aquests complements en cap cas no podran superar el 100% dels conceptes que a continuació es descriuen:

- Salari conveni.
- Plus vinculació.
- Plus presència.
- Pagues extraordinàries de juny i desembre.

Composició, funcions i reglament de la comissió d'Incapacitat Temporal

La comissió es compon de sis membres, tres designats per la Direcció i tres pel Comitè d'Empresa, reunint-se quan es consideri necessari. La Comissió s'assessorarà mitjançant el criteri professional d'un facultatiu en medicina que en cap moment podrà informar sobre l'estat de salut de les persones afectades, però si determinar si les baixes mèdiques estan suficientment acreditades.

Mitjançant acta fonamentada en criteris objectius, determinarà si la persona amb incapacitat laboral ha de percebre complements retributius per aquesta circumstància. Entre altres criteris haurà de tenir en compte els següents:

- Persones que hagin estat intervingudes quirúrgicament, fins i tot en règim ambulatori (amb postoperatori al seu domicili): percepció del 100% de salari.
- Accident de treball (llevat que no hi hagi negligència o imprudència de la persona afectada) i malaltia professional (100% del salari).
- Baixa mèdica amb hospitalització (100% del salari).
- Cinc primers dies de baixa mèdica cada any: percepció del 100% de salari.
- Malaltia greu que pogués comportar contagi: 100% del salari.
- Accidents no laborals que causin traumatismes, esquinços, etc.: 100% del salari. Si es produeix a la pràctica d'esport habitual i federat o en accidents de circulació (excepte in itinere) no es percebran complements.
- Processos oncològics: 100% del salari.
- Qualsevol altra malaltia que estigui degudament justificada, tant pels serveis mèdics oficials com pel servei mèdic contractat a aquest efecte per l'empresa.

Els complements es deixaran de percebre per les causes següents:

- Incompliment per part del treballador o treballadora de les prescripcions facultatives.
- Dilatació voluntària del procés de malaltia.
- Negativa a fer els controls mèdics que li indiqui la direcció.

- Prestació dels seus serveis en qualsevol altra activitat, que retribuïda o no, impliqui un procés de dilatació de la malaltia o un aprofitament indegut de la situació en benefici propi, tot això sense perjudici del tractament disciplinari d'aquests fets.
- Aquells casos que no procedeixen segons el dictamen de la Comissió.

Tenint en compte que l'esforç econòmic que realitza l'empresa en aquest apartat és important, com a compensació ambdues parts consideren imprescindible que el personal a jornada contínua variï el seu horari de metge de capçalera, fent-los coincidir amb horaris no laborals.

Article 43. *Assegurança d'accidents.*

L'empresa subscriurà una pòlissa d'accidents de treball per als casos dels quals resulti mort del treballador o invalidesa permanent total per a professió o ofici, absoluta per a professió habitual i gran incapacitat. La quantia del capital assegurat per persona serà de 40.000 euros per a cada any de vigència del present conveni. Aquesta pòlissa serà vigent a partir del dia 1-1-2021. Es lliurarà al Comitè d'Empresa una còpia de la pòlissa un cop subscripta.

L'abast de la cobertura serà mentre persisteix la relació laboral amb l'empresa. Els impostos derivats de la possible percepció del capital assegurat, totalment o parcialment, seran a càrrec del beneficiari/ària del seu import.

Article 44. *Responsabilitat civil.*

L'empresa concertarà una pòlissa d'assegurança de responsabilitat civil que garanteixi el rescabament davant de tercers de qualsevol risc produït accidentalment pel personal de l'empresa en l'exercici de les funcions professionals i en els treballs encomanats. Es lliurarà al Comitè d'Empresa una còpia de la pòlissa un cop subscripta.

Article 45. *Trencament d'objectes personals.*

L'empresa concertarà una pòlissa d'assegurances que contempli el trencament d'objectes personals, sempre que aquesta es produeixi a l'exercici del treball; aquests objectes han de ser necessaris per a l'exercici de la tasca professional, per la qual cosa queden exclosos de cobertura objectes ornamentals i anàlegs.

Article 46. *Invalidesa permanent parcial.*

En cas d'invalidesa permanent en grau parcial, l'empresa facilitarà a la persona afectada pel present conveni un altre lloc de treball d'acord amb les condicions físiques segons indiqui la direcció. El salari i la categoria de les persones afectades seran els que estableixi el conveni d'acord amb la nova relació amb l'empresa, conservant en tot cas la seva antiguitat.

Article 47. *Indemnització en cas d'invalidesa permanent total.*

A aquelles persones a qui els sigui reconeguda una invalidesa en grau de total per a la professió habitual, sempre i quan estiguin d'alta a l'empresa, tinguin un mínim de deu anys d'antiguitat i siguin menors de 55 anys a la data del reconeixement d'aquesta situació, se us abonarà, si causen baixa a l'empresa, una indemnització d'acord amb l'escala que a continuació es detalla:

Edat complerta Gratificació

50 anys	13 mensualitats
51 anys	12 mensualitats
52 anys	11 mensualitats
53 anys	10 mensualitats
54 anys	9 mensualitats

Article 48. *Ajuts econòmics per al personal que tingui a càrrec seu fills o filles amb discapacitat.*

Aquelles persones de l'empresa que tinguin fills o filles a càrrec seu amb algun tipus de discapacitat física o psíquica tindran dret a percebre la quantitat mensual la quantia de la qual es fixa a l'annex de retribucions per 12 mensualitats. Aquesta quantitat serà actualitzada a cada exercici de vigència del conveni segons Llei de Pressupostos Generals de l'Estat (LPGE).

Aquests imports s'abonaran per cadascun dels fills o filles que reuneixin els requisits que s'especifiquen a continuació:

- Reconeixement de la discapacitat per part de la Generalitat igual o superior a un 33%.
- Que convisqui amb els pares i al càrrec.
- Que no treballi, tant per compte aliè com propi.

Article 49. *Premi per vint anys de servei.*

Totes aquelles persones que compleixin vint anys d'antiguitat al servei de l'empresa tindran dret a percebre una gratificació extraordinària de 33 dies de salari real, així com a gaudir d'una setmana (equivalent en hores a una setmana ordinària d'un/a treballador/a del torn de matí del calendari general) de vacances addicionals, duent-se a terme de comú acord amb l'empresa i es pot afegir al calendari de vacances.

Aquesta gratificació s'abonarà juntament amb les retribucions del mes en què es compleixi l'antiguitat esmentada, i no computen per a la seva meritació les excedències de tipus voluntari, a excepció de les pactades a l'art. 26.2 del present Conveni.

Article 50. *Retirada del carnet de conduir.*

Qui tingui assignat un vehicle propietat de l'empresa i que complint les funcions que li han estat encomanades, li fos retirat per primera vegada el permís de conduir, la Direcció el destinarà a un altre lloc de treball segons la disponibilitat de l'empresa, conservant les seves retribucions per espai d'un any. Es procedirà igualment, en cas que el permís de conduir li sigui retirat fora d'hores de treball quan la persona afectada tingui la categoria de conductor/a o aquest li sigui imprescindible per al desenvolupament de les seves tasques. Queden exclosos tots els casos en què la retirada del permís hagi estat conseqüència de conducció temerària, toxicomania o alcoholèmia. En aquests darrers supòsits, la persona afectada podrà acollir-se a una excedència voluntària mentre duri la retirada de carnet.

Article 51. *Renovació del carnet de conduir.*

L'empresa assumirà les despeses de la gestió de la renovació del carnet de conduir del personal el lloc de treball del qual sigui el de conductor o conductora. Es procedirà de la mateixa manera en aquelles situacions especials que ho requereixin.

Article 52. *Jubilació. Jubilació parcial.*

Jubilació Ordinària, s'atendrà al que disposa cada moment la Llei General de Seguretat Social, quant als requisits d'accés a aquesta modalitat de jubilació, cotitzacions acumulades al llarg de la seva vida laboral, etc.

Jubilació Parcial, cal atènyer-se al que disposa cada moment la Llei General de Seguretat Social, quant als requisits d'accés a aquesta modalitat de jubilació, així com les peculiaritats dels contractes de relleu.

Jubilació Anticipada per voluntat del treballador:

En aquells casos en què el personal de l'empresa tingui com a mínim una antiguitat de 10 anys i, amb l'acord previ amb l'empresa, sol·liciti la jubilació anticipada, li serà abonada una gratificació d'acord amb l'escala que a continuació es detalla:

- Jubilació anticipada voluntària per part del treballador 2 anys abans de l'edat de jubilació ordinària: gratificació de 10 mensualitats.

- Jubilació anticipada voluntària per part del treballador 1 any abans de l'edat de jubilació ordinària: gratificació de 9 mensualitats.

Article 53. *Suport a la natalitat.*

S'estableix una nova gratificació pel naixement, l'adopció o la tutela legal de fills o filles que consisteix en el pagament únic d'una quantitat l'import de la qual es recull a l'annex de retribucions. Aquesta quantitat serà actualitzada a cada exercici de vigència del conveni segons Llei de Pressupostos Generals de l'Estat (LPGE).

CAPÍTOL VII. Seguretat i salut laboral.

Article 54. *Prevenició de riscos i salut laboral.*

En totes les matèries que afectin seguretat i salut laboral a la feina són aplicables les disposicions que conté la Llei de salut laboral i altres normatives a aquest efecte. L'empresa concertarà l'activitat preventiva amb un servei de prevenició autoritzat per la Generalitat de Catalunya i totes les especialitats previstes legalment (seguretat, higiene, psicociologia i ergonomia i vigilància de la salut).

Anualment i seguint la planificació de l'activitat preventiva, el pla de prevenició i l'avaluació de riscos, es realitzaran totes i cadascuna de les accions definides en aquestes.

Article 55. *Comitè de Seguretat i Salut Laboral.*

Es crea un Comitè de Seguretat i Salut Laboral. La composició del mateix serà la següent:

- 3 representants de la direcció de l'empresa.
- 3 Integrants del Comitè d'Empresa.

Les competències d'aquest Comitè seran les descrites a la legislació general, essent consultat prèviament abans de la introducció de qualsevol equip de treball o producte que pogués afectar tant la seguretat com la salut del personal.

La Direcció ha de posar a disposició d'aquest organisme de vigilància, control i seguiment en aquesta matèria totes les dades i els documents que siguin necessaris per al desenvolupament de la seva comesa. Així mateix, garantirà la formació en matèria de seguretat i salut laboral a tots els membres del Comitè d'empresa.

Article 56. *Reconeixement mèdic.*

S'estableix una revisió mèdica anual, variant aquest període en els casos en què l'avaluació de riscos determini una altra periodicitat. Els reconeixements mèdics que s'efectuïn hauran de ser específics, adequant-se als productes utilitzats pel personal en l'exercici de les seues funcions, així com el tipus de treball realitzat.

Així mateix, es realitzaran les vacunacions que es considerin aconsellables en l'avaluació de riscos per lloc de treball.

Article 57. *Farmaciola de primers auxilis i sala de cures.*

L'empresa, d'acord amb el que preceptua la normativa de prevenició de riscos laborals, mantindrà una sala de cures dotades de tots els elements i material necessari, així com personal format per realitzar aquesta comesa.

Així mateix, dotarà de farmaciola els vehicles d'encarregats, el cos tècnic i tots aquells que desenvolupin la seva activitat en horari nocturn. La resta de vehicles disposarà d'una petita farmaciola.

Article 58. *Instal·lació de mans lliures.*

Es dotarà de dispositius de mans lliures a tots els vehicles de l'empresa, tant per a telèfons mòbils com per a emissores. Igualment, l'empresa dotarà d'una emissora connectada amb la Policia Local els qui prestin servei nocturn.

Article 59. Elements de protecció personal. Compliment de la normativa de prevenció.

S'estableix l'obligatorietat per part del personal de la plantilla de fer servir els equips de protecció personal (EPI) de treball facilitats per l'empresa. Si excepcionalment s'haguessin de fer tasques en condicions diferents de les normals, l'empresa ha de facilitar els elements de protecció adequats a cada moment.

El personal haurà de complir les obligacions contingudes a la normativa de prevenció de riscos laborals; l'incompliment d'aquesta normativa serà tractat com a incompliment laboral procedint d'acord amb el règim sancionador establert al present conveni.

Article 60. Accident de treball. Part d'assistència i investigació d'accidents.

En cas de patir un accident de treball s'haurà de seguir el procediment següent:

- Comunicar-ho al seu encarregat o al Departament de Personal de manera immediata, encara que no requereixi assistència mèdica.
- En cas de requerir assistència mèdica haurà de passar prèviament per les oficines de l'empresa per tal de fer la preceptiva investigació de l'accident i entrega del volant d'assistència mèdica.
- Si la lesió fos greu o l'aparença de les lesions aconsellessin l'assistència mèdica immediata, els tràmits anteriors es faran amb posterioritat a la visita mèdica.

Article 61. Multes de trànsit, circulació i seguretat viària.

Qui per les seves funcions hagi de conduir vehicles de l'empresa o, en alguns casos, els de la seva propietat en comissió de servei, complirà en tot moment les normes relatives a trànsit i seguretat viària, conduint amb la diligència i respecte deguda.

Les infraccions al codi de circulació i les seves normes de desenvolupament són a càrrec de l'infractor excepte en casos excepcionals, i han de respondre així mateix de possibles accions disciplinàries que se'n puguin derivar. La direcció abonarà les sancions produïdes per casos excepcionals com l'aparcament incorrecte i sempre que es demostrï la impossibilitat d'aparcar correctament o que aquesta circumstància ocasionés perjudicis greus per al treball atesa l'excessiva distància al punt de treball per fer càrregues o descàrregues de material i eines, urgències, avaries o qualsevol causa anàloga a les anteriors.

Com a responsable del vehicle, tindrà cura que aquest reuneixi les condicions de seguretat per a la seva utilització, posant en coneixement immediat dels responsables del taller mecànic qualsevol avaria o símptoma aparent que pugui minvar les condicions de seguretat viària. Quan un vehicle o equip de treball estigui immobilitzat per a la seva reparació, només podrà ser utilitzat amb expressa autorització dels responsables del taller mecànic.

Article 62. Lloc de treball de la dona embarassada.

Cal atènyer-se al que disposen les normes i les lleis vigents sobre protecció a la maternitat.

CAPÍTOL VIII. Faltes i sancions.

Article 63. Faltes i sancions.

El personal podrà ser sancionat per la Direcció de l'empresa en virtut d'incompliment laboral d'acord amb la graduació de faltes i sancions que determinin aquest Conveni i les que

s'estableixin en altres disposicions legals aplicables, tot això de conformitat amb el que disposa a l'Art. 58 de l'Estatut dels treballadors.

Tota falta comesa es classificarà, atenent la seva importància i transcendència en lleu, greu i molt greu.

Article 64. *Faltes lleus.*

Es consideren faltes lleus:

1. Faltar un dia a la feina sense causa justificada.
2. D'una a tres faltes de puntualitat a l'assistència a la feina durant el període d'un mes i inferiors a 30 minuts. Quan aquests retards revesteixin conseqüències greus per al treball es qualificaran com a falta greu.
3. Abandonar el lloc de treball o el servei durant un temps breu durant la jornada. Si l'abandonament ocasiona perjudici per a l'empresa es considera falta greu.
4. Petits descuits en la realització del treball i la conservació de màquines, eines, materials i roba de treball.
5. La inobservança dels reglaments i ordres del servei, així com la desobediència als comandaments; tot això en matèria lleu.
6. La manca de respecte en matèria lleu cap a altres persones.
7. La manca d'higiene personal, així com de neteja a dependències, serveis i estris de l'empresa.
8. No comunicar els canvis de domicili o les dades necessàries per a la Seguretat Social i l'empresa.
9. No utilitzar la roba de treball facilitada per l'empresa. La negativa reiterada donarà lloc a faltes greus o molt greus.
10. No cursar en temps oportú la baixa corresponent quan es falta a la feina per motiu justificat, tret que es provi la impossibilitat d'haver-ho efectuat.
11. L'embriaguesa i les conductes indecoroses fora del servei vestint l'uniforme de l'empresa. La reincidència en aquesta matèria es considera falta greu.
12. La no-utilització per part del personal dels equips de protecció lliurats per l'empresa, sempre que la seva no-utilització no generi accidents de treball. La reincidència serà considerada com a falta greu.

Article 65. *Faltes greus.*

Es consideren faltes greu :

1. La doble comissió de falta lleu dins del període d'un mes excepte en les de puntualitat.
2. La falta de 2 dies a la feina sense causa justificada durant el període d'un mes.
3. L'entorpirament, l'omissió maliciosa i el falsejament de les dades, qüestions i fets que puguin afectar la Seguretat Social i la Medicina d'Empresa.
4. L'incompliment de les normes legals generals i les d'aquest Conveni en matèria de seguretat a la feina. Serà falta molt greu quan tingui conseqüències a les persones, màquines, materials, instal·lacions o edificis.
5. La desobediència als comandaments en qüestions de feina.
6. Més de tres faltes de puntualitat no justificades en l'assistència al treball comeses en el període d'un mes.
7. La suplantació de la personalitat d'un company en fitxar o signar.
8. L'ús de temps, materials, màquines i estris de treball en qüestions alienes a aquest.
9. Lliurar-se a jocs o distraccions, siguin quins siguin, dins de la jornada de treball.
10. Les injúries o calúmnies contra persones o institucions de tota mena.
11. L'embriaguesa o la toxicomania no habitual durant la feina.
12. L'embriaguesa i les conductes indecoroses fora del servei vestint l'uniforme de l'empresa, quan aquestes conductes siguin reiterades.
13. Manca notòria de respecte o consideració a les altres persones.
14. La conducció temerària, imprudent o negligent amb vehicles de l'empresa sempre que no revesteixi especial gravetat, cas en què serà considerada falta greu.

Article 66. *Faltes molt greus.*

Es consideren faltes molt greus:

1. La reiteració en falta greu dins del període d'un mes, sempre que aquella hagi estat sancionada.
2. La falta injustificada de sis dies a la feina durant un període de quatre mesos.
3. Més de dotze faltes de puntualitat en un període de sis mesos o de vint-i-cinc en un període d'un any.
4. La falsedat, la deslleialtat, el frau, l'abús de confiança, i el furt o robatori, els companys de feina, l'empresa o els tercers.
5. Fer desaparèixer, inutilitzar, causar desperfectes o modificacions malicioses en primeres matèries, productes, estris, eines, màquines, aparells, instal·lacions, edificis, estris i documents de l'Empresa.
6. La indisciplina o desobediència a les ordres dels comandaments, així com també la inducció a la mateixa quan revista especial gravetat.
7. La falsedat en les circumstàncies d'accidents de treball, la simulació de malaltia o accident i la prolongació maliciosa o fingida en la curació.
8. L'embriaguesa i la toxicomania habitual durant la feina.
9. L'abandó del treball en llocs de responsabilitat.
10. L'abús d'autoritat.
11. La disminució voluntària i continuada del rendiment.
12. Causar accident greu per imprudència o negligència inexcusable.
13. Les ofenses físiques o verbals de naturalesa sexual exercides sobre qualsevol persona de l'empresa. Si aquestes ofenses són exercides des de posicions de superioritat, independentment de ser considerades com a falta molt greu per abús d'autoritat, seran sancionades amb inhabilitació per a l'exercici de funcions de comandament o càrrecs de responsabilitat.
14. La conducció temerària, imprudent o negligent amb vehicles de l'empresa de què es deriven doneu-nos a tercers.
15. Totes les consignades a l'art. 54.2 de l'Estatut dels treballadors, considerades causes justes d'acomiadament.

Article 67. *Sancions.*

Les sancions màximes que es poden imposar són les següents:

- Per faltes lleus: Amonestació verbal o per escrit; suspensió de sou i feina fins a dos dies.
- Per faltes greus: suspensió de sou i feina de tres a quinze dies; inhabilitació per a l'ascens durant el període d'un any.
- Per faltes molt greus: Suspensió de sou i feina de quinze a seixanta dies; pèrdua d'antiguitat, inhabilitació per a l'ascens per un període de fins a cinc anys; canvi de lloc de treball; acomiadament.

En cas de faltes greus i molt greus imposades, la Direcció ha de comunicar la sanció de forma simultània a la persona afectada i al Comitè d'Empresa, i no és vàlida si no compleix aquest requisit. Això no suposa la conformitat o la coresponsabilitat del Comitè d'Empresa en la imposició de sancions.

Article 68. Prescripció de les faltes i cancel·lació de faltes.

Prescripció: Les faltes prescriuran d'acord amb l'Estatut dels treballadors.

Cancel·lació de faltes: les faltes imposades seran cancel·lades automàticament pel transcurs del temps d'acord amb el següent:

- Faltes lleus: un mes.
- Faltes greus: tres mesos.
- Faltes molt greus: sis mesos.

CAPÍTOL IX Drets sindicals

Article 69. *Comitè d'empresa.*

1. L'empresa reconeix a la representació dels treballadors i treballadores tots els drets i les garanties que té conferides per raó del seu càrrec per les lleis i les disposicions vigents.

Així mateix, el Comitè d'Empresa serà informat dels temes següents:

- a) Sancions i acomiadaments.
- b) Informació de l'absentisme produït a l'empresa. El lliurament serà per escrit i s'efectuarà mensualment.
- c) Lliurament mensual de la relació nominal del personal que faci hores extraordinàries.
- d) Informació prèvia al comitè de les modificacions substancials de les condicions de treball, contemplades a l'art. 41 de l'Estatut dels Treballadors. El seu informe serà preceptiu i obligatori per a la variació de les condicions esmentades, d'acord amb la llei esmentada.
- e) Lliurament de qualsevol tipus de documentació que es desprengui de la Legislació en general i particularment l'establerta a l'Art. 64 de l'Estatut dels Treballadors.

Es reconeix l'acumulació de les hores sindicals entre els membres de cada organització sindical present al Comitè d'Empresa i la distribució entre els seus membres i el delegat sindical segons el criteri que estableixi mitjançant relació escrita mensual amb renúncia dels interessats .

Així mateix, per a una informació general a tot el personal i una eficàcia més gran en l'exercici de la seva funció sindical, el comitè d'empresa disposarà de:

- Un tauler d'anuncis per a cada sindicat o representació independent que estigui representada al si de l'empresa.
- Una sala de reunions degudament condicionada.

2. Les persones afiliades a una central sindical poden sol·licitar per escrit a la direcció que se li descompti mensualment a la nòmina l'import de la seva quota sindical corresponent.

3. A les assemblees dels treballadors i treballadores celebrades als locals de l'empresa hi poden assistir representants de les centrals sindicals amb implantació representativa a la mateixa empresa, sempre que es doni compliment al que preveu l'art. 77 de l'Estatut dels treballadors.

4. El personal disposa de 6 hores anuals retribuïdes per assistir a assemblees formalment convocades pels seus representants. L'horari de realització de les assemblees ha d'observar el funcionament de l'empresa de manera que no alteri greument el procés productiu.

Article 70. *Seccions sindicals.*

S'acorda la creació de seccions sindicals per als sindicats amb representativitat a l'empresa.

La representació de les seccions sindicals es farà mitjançant un delegat sindical que haurà de formar part del personal en actiu de l'empresa.

Les seves competències seran les atribuïdes per la Llei Orgànica de Llibertat Sindical (LOLS) i la seva situació mantindrà les mateixes condicions aplicades des de la seva creació fins que una comissió formada per un representant de cada organització sindical i la direcció de l'empresa acordi de forma definitiva el seu paper i drets.

Article 71. *Conciliació de la vida familiar.*

Al personal afectat pel present conveni serà aplicable la legislació sobre conciliació de la vida familiar aprovada per la Generalitat de Catalunya a l'àmbit de l'administració pública. (Llei 8/2006, de 5 de juliol). A més , la plantilla gaudirà d'un (1) dia laborable en cas de defunció de familiars de 3r. grau (tant per consanguinitat com per afinitat).

Article 72. *Resolució de discrepàncies sobre inaplicació del Conveni.*

Les discrepàncies que puguin sorgir per la no aplicació de les condicions de treball a les que es refereix l'article 82.3 del Estatut dels Treballadors, les parts es sotmetran expressament als procediments de conciliació, mediació i arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

Disposicions addicionals

Disposició addicional primera.

1. La Direcció de l'empresa es compromet als següents:

En casos de subcontractació o externalització de treballs o serveis a empreses externes, l'empresa es compromet abans de procedir al concurs preceptiu a facilitar tota la informació detallada i valorada al Comitè d'Empresa perquè aquest òrgan faci una valoració de la proposta i presenti una alternativa a la direcció de la mateixa en un termini de 15 dies. Si l'alternativa és viable seguint criteris econòmics/socials/organitzatius i similars, la Direcció estudiarà la contraproposta per tal de fer treballs directament per l'empresa municipal PRESEC evitant la subcontractació.

2. Subrogació del personal. Estabilitat a la feina.

Un dels aspectes que s'ha considerat d'especial transcendència regular és la subrogació de personal, com a figura diferenciada i distingible de la successió empresarial, no està establerta per via legal, sinó exigida a través de la negociació col·lectiva.

Tenint en compte les característiques de l'empresa (societat mercantil pública) i de la diversitat de sectors de l'activitat que intervenen en la configuració dels serveis prestats, així com els dubtes que poguessin sorgir davant d'una subrogació sobre el conveni sectorial aplicable, sempre i quan el seu titular (Ajuntament de Gavà) prengué aquesta decisió i ho fes d'acord amb els estatuts societaris i acords posteriors del Ple de l'Ajuntament de data 26-2-2015 continguts a la declaració institucional a favor de PRESEC com a empresa municipal de serveis de Gavà", la subrogació del personal pertanyent a PRESEC, SA, es duria a terme d'acord amb el següent:

a) Si l'Ajuntament de Gavà mitjançant decisió presa per futur acord plenari decidís prescindir de l'actual forma de prestació de serveis a través de societat municipal i prestar-los a través de concessió dels mateixos (totalment o en part), ho haurà de fer mitjançant licitació pública, en aquest cas el personal adscrit als serveis a externalitzar seria absorbit per la concessió o concessionaris que se'n fessin càrrec, respectant les condicions laborals, econòmiques i de qualsevol altra naturalesa pactades en aquest Conveni col·lectiu, incloses la condicions de qualsevol tipus que es gaudeixin a títol personal.

b) Els concessionaris entrants no podran realitzar extincions de contractes de treball basades en causes organitzatives, productives o econòmiques per part dels concessionaris que passessin a prestar serveis, ni reduccions retributives, modificacions substancials ni de qualsevol altra situació diferent pactades actualment.

c) L'Ajuntament de Gavà estarà obligat a redactar les clàusules administratives de qualsevol concurs públic de licitació sobre serveis prestats per PRESEC, fent esment que qualsevol futura concessió haurà de complir amb allò pactat aquí.

d) Quant a altres drets i circumstàncies en cas de subrogació que no estiguin explicitats al present conveni, es tindrà com a dret supletori el Conveni col·lectiu de Treball del Sector de la Neteja d'Edificis i Locals de Catalunya, publicat al DOGC del 22-2 -2012, aplicant-se aquesta regulació amb independència que es trobi aquest conveni en vigor.

Disposició addicional segona.

Calendari de neteja viària i recollida de residus: ambdues parts acorden modificar els calendaris dels torns de vesprada i nit de neteja viària i recollida de residus municipals per tal d'incorporar als seus calendaris el gaudiment de dissabtes o diumenges com a dia de descans setmanal.

Ambdues parts convenen que l'empresa elaborarà els calendaris laborals del torn de tarda de la secció de neteja viària garantint-los el gaudiment d'un cap de setmana alternatiu, alterant-lo amb un dissabte o diumenge de descans. Aquesta mesura es durà a terme quan sigui possible la contractació de personal per a la realització del torn de dissabtes, diumenges i festius.

Al calendari del torn de tarda de reciclatge podrà alternar la jornada de descans entre els dissabtes i els diumenges.

Calendari d'Administració: El personal d'Administració reduirà en una tarda la jornada laboral, distribuint-se les 2,5 hores de la tarda esmentada de dilluns a divendres en horari de matí. Igualment, el personal d'Administració no prestarà servei en jornada partida els divendres i les trucades telefòniques es desviaran cap a un telèfon mòbil, evitant així la presència els divendres tarda.

Les seccions 102 (Neteja Viària) i 103 (Residus Municipals) podran gaudir dels dies personals de setmana santa i nadal, establint-se torn A i B com al calendari general, descomptant-se aquests dies del torn de vacances estival.

Disposició addicional tercera.

Les seccions de Jardineria, Obres, Taller Logístic, Instal·lacions, Senyalització, Magatzem i Taller Mecànic avançaran el seu horari d'entrada i sortida del treball en 30 minuts durant el període de l'1 de juny al 15 de setembre.

Disposició addicional quarta.

Ambdues parts acorden modificar l'horari habitual dels dies 23 de juny, 24 i 31 de desembre de la manera següent:

El torn de tarda de Neteja d'Edificis Públics avancés dues hores el seu horari.

El torn de nit de Recollida de Residus es desenvoluparà de 16 hores a 21 hores compensant els dies posteriors el temps que sigui necessari.

Disposició addicional cinquena.

Es modifica la data límit de presentació de factures per percebre el Fons social per tal de facilitar el càlcul de la regularització de la paga de productivitat contemplada en aquest acord, sent el 20 de novembre de cada exercici.

Disposició addicional sisena.

A mesura que la disponibilitat pressupostària ho permeti, l'empresa reduirà la mida dels sectors de neteja viària.

Disposició addicional setena.

Ambdues parts acorden establir a l'empresa el Contracte per a la formació i aprenentatge, que té per objecte la qualificació professional dels treballadors en règim d'alternança d'activitat laboral retribuïda, amb activitat formativa rebuda en el marc del sistema de formació professional per al ocupació o educativa. S'atendrà al que disposa l'Estatut dels treballadors, així com pel Reial Decret Llei 32/2021 de 28 de desembre.

Edat: entre 16 i 25 anys.

Durada: mínim 1 anys màxim 3 anys.

Retribució: salari mínim interprofessional en proporció al temps de treball efectiu.

Disposició addicional vuitena.

Ambdues parts convenen que en la planificació de torns i horaris ja s'han tingut en compte la distribució de la jornada irregular, i no queda més jornada irregular que distribuir.

Disposició addicional novena.

Mentre la legislació vigent obligui PRESEC, SA, com a empresa enquadrada al sector públic, per imperatiu legal, l'increment salarial serà segons la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per a cada exercici.

Això no obstant, una vegada que aquesta norma legal vigent quedi derogada, es tornarà a la norma d'incrementos salarials segons l'IPC previst anual més la clàusula de revisió, si aquest fos superior al previst.

Disposició addicional desena.

El personal d'Administració reduirà en una (1) tarda la jornada laboral, i es distribuirà les 2,5 hores de l'esmentada tarda de dilluns a divendres en horari de matí. Aquesta mesura afectarà tant a l'horari d'hivern com a l'estiu.

Disposicions transitòries.

Disposició transitòria primera.

Ambdues parts acorden establir una descripció dels llocs de treball existents i les categories professionals de l'empresa en el termini de sis mesos des de la publicació del present Conveni.

Com a excepció de l'article 7 del present conveni, si en el termini abans indicat no s'assolís un acord s'aplicaran les descripcions establertes als convenis sectorials, respectant en tot cas les categories existents i les funcions que actualment es realitzen i fins que s'arribi a un pacte exprés en aquesta matèria.

Disposició transitòria segona.

Ambdues parts acorden regular la feina a distància ("teletreball") en el termini d'un any des de la signatura del present Conveni. Si en el termini indicat no s'assolís un acord, s'aplicaran les disposicions legals vigents de la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància.

Disposició transitòria tercera.

Ambdues parts acorden aplicar les disposicions legals vigents recollides al Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

ANNEXOS

ANNEX I. NIVELLS DELS GRUPS PROFESSIONALS.

ÀREES FUNCIONALS									
NIVELL	Tècnica i Administració	Neteja Viària i Residus Municipals	Neteja D'edificis	Jardineria	Obres i Manteniment	Taller Mecànic	Instal·lacions	Senyalització Via Pública	Serralleria, Fusteria, Muntatges i Pintura
0	Gerent	-	-	-	-	-	-	-	-
0 A	Director/a	-	-	-	-	-	-	-	-
7	Llicenciat/ada Tèc.Superior . Assimilat/da a llicenciat/ada.	-	-	-	-	-	-	-	-
6	Tècnic/a mitjà Diplomada/da universitari/ària. Tèc.Med.Asimilat	-	-	-	-	-	-	-	-
6 A	Tècnic/a Auxiliar	Responsable de secció. Encarregat/da.	Responsable de secció. Encarregat/da.	Responsable de secció. Encarregat/da.	Responsable de secció. Encarregat/da.	Responsable de secció. Encarregat/da.	Responsable de secció. Encarregat/da.	Responsable de secció. Encarregat/da.	Responsable de secció. Encarregat/da.
5	Responsable Equip	Responsable d'equip. Capatàs.	Responsable d'equip. Capatàs.	Responsable d'equip. Capatàs.	Responsable d'equip. Capatàs.	Responsable d'equip. Capatàs.	Responsable d'equip. Capatàs.	Responsable d'equip. Capatàs.	Responsable d'equip. Capatàs.
5 A	Administratiu/iva de 1a. Tèc. Espec . 1a	Conductor/a de camió.	-	Conductor/a camió. Ofic . 1a Jardiner/a.	Conductor/a camió i maquinària. Ofic . 1a Paleta	Ofic . 1a Mecànic/a o Elect.Autom .	Ofic . 1a Electricista / Fontaneria	Ofic . 1a Senyalització	Ofic . 1a Serraller/a Fuster/a Pintor/a
4	Administratiu/iva de 2a. Tèc. Espec . 2a	Conductor/a d'escombradora.	-	Conductor/a camió. Ofic . 2a Jardiner/a.	Conductor/a camió carnet B. Ofic . 2a Paleta.	Ofic . 2a Mecànic/a o Elect.Autom .	Ofic . 2a Electricista / Fontaneria	Ofic . 2a Senyalització	Ofic . 2a Serraller/a Fuster/a Pintor/a
3	Administratiu/iva de 3a. Tèc. Espec . 3a	Peó escombrador/a (conductor/a)	-	Ofic . 3a Jardiner/a	Ofic . 3a Paleta.	Ofic . 3a Mecànic/a o Elect.Autom .	Ofic . 3a Electricista / Fontaneria	Ofic . 3a Senyalització	Ofic . 3a Serraller/a Fuster/a Pintor/a

2	Aux. Administratiu/va. Aux.Tècnic /a	-	-	Peó especialista Jardiner/a.	Peó especialista Paleta.	Peó especialista Mecànic/a o Elect.Autom .	Peó especialista Electricista / Fontaneria	Peó especialista Senyalització	Peó especialista Serraller/a Fuster/a Pintor/a
1	-	Peó escombrador/a diferents activitats	-	Peó Jardiner/a.	Peó Albañil.	Peó Mecànic/ao Elect.Autom .	Peó Electricista / Fontaneria	Peó Senyalització	Peó Serraller/a Fuster/a Pintor/a
1 A	-	-	Netejador/a	-	-	-	-	-	-

ANNEX II. RETRIBUCIONS 2020

Categoria	Tècnic Mitjà Diplomat Universitari Tècn. Med. Assimilat Nivell 6	Responsable Secció Nivell 6a	Respon. Equip Nivell 5	Oficial 1a Adm. 1a Cond. Camió Nivell 5a	Oficial 2a Adm. 2a Cond. Camió " B" Cond. Escombrarida Nivell 4	Oficial 3a Adm. 3a Cond. Camió " B" Cond. Escombrarida Nivell 3	Especialista Aux. Adm. Aux. Tec. Peó Barr. Cond. Nivell 2	Peó Nivell 1a	Netejador/A Nivell 1
Salari Conveni	2.637,26	2.454,45	1.862,24	1.754,76	1.647,50	1.608,83	1.570,24	1.531,60	1.297,67
Plus Puntualitat Pres.	78,16	78,16	78,16	78,16	78,16	78,16	78,16	78,16	78,16
Plus Mant. Vestidor	53,73	53,73	53,73	53,73	53,73	53,73	53,73	53,73	53,73
Total Mensual	2.769,15	2.586,34	1.994,13	1.886,64	1.779,38	1.740,72	1.702,12	1.663,48	1.429,56
Paga Ext. Estiu	2.637,26	2.454,45	1.862,24	1.754,76	1.647,50	1.608,83	1.570,24	1.531,60	1.297,67
Paga Ext. Product.	2.637,26	2.454,45	1.862,24	1.754,76	1.647,50	1.608,83	1.570,24	1.531,60	1.297,67
Paga Ext. Nadal	2.637,26	2.454,45	1.862,24	1.754,76	1.647,50	1.608,83	1.570,24	1.531,60	1.297,67
Total Pagues Ext.	7.911,77	7.363,34	5.586,72	5.264,27	4.942,49	4.826,50	4.710,71	4.594,79	3.893,01
Total Anual	41.141,53	38.399,37	29.516,27	27.903,98	26.295,08	25.715,16	25.136,20	24.556,60	21.047,71

ANNEX III. PLUS VINCULACIÓ 2020

Categoria	Tècnic mitjà diplomati universitari tècn. Med. Assimilat		Responsable secció		Respon. Equip		Oficial 1a adm. 1a cond. Camió		Oficial 2a adm. 2a cond. Camió " b" cond. Escombrarida		Oficial 3a adm. 3a cond. Camió " b" cond. Escombrarida		Especialista aux. Adm. Aux. Tec. Peó barr. Cond.		Peó		Netejador/a	
	Mes	Any	Mes	Any	Mes	Any	Mes	Any	Mes	Any	Mes	Any	Mes	Any	Mes	Any	Mes	Any
2 anys	28,96	405,37	27,16	380,30	26,40	369,67	26,40	369,67	26,40	369,67	25,70	359,79	25,70	359,79	24,53	343,38	24,53	343,38
4 anys	57,88	810,29	57,88	810,29	54,36	761,06	52,79	739,03	52,79	739,03	51,39	719,43	51,39	719,43	49,08	687,07	49,08	687,07
9 anys	115,78	1.620,88	115,78	1.620,88	108,69	1.521,67	105,58	1.478,06	105,58	1.478,06	102,79	1.439,01	102,79	1.439,01	98,12	1.373,68	98,12	1.373,68
14 anys	173,66	2.431,17	173,66	2.431,17	163,05	2.282,73	158,37	2.217,24	158,37	2.217,24	154,17	2.158,44	154,17	2.158,44	147,21	2.060,90	147,21	2.060,90
19 anys	226,17	3.166,41	226,17	3.166,41	212,36	2.972,99	206,25	2.887,45	206,25	2.887,45	200,81	2.811,33	200,81	2.811,33	191,71	2.684,00	191,71	2.684,00
24 anys	278,69	3.901,64	278,69	3.901,64	261,67	3.663,40	254,14	3.557,95	254,14	3.557,95	247,44	3.464,21	247,44	3.464,21	236,24	3.307,41	236,24	3.307,41
27 anys	322,12	4.509,70	319,44	4.472,09	301,28	4.217,90	293,75	4.112,46	293,75	4.112,46	285,99	4.003,89	285,99	4.003,89	273,03	3.822,48	273,03	3.822,48
30 anys	365,55	5.117,76	360,18	5.042,55	340,89	4.772,40	333,35	4.666,96	333,35	4.666,96	324,54	4.543,58	324,54	4.543,58	309,83	4.337,55	309,83	4.337,55
33 anys	408,99	5.725,82	400,93	5.613,00	380,49	5.326,90	372,96	5.221,46	372,96	5.221,46	363,09	5.083,27	363,09	5.083,27	346,62	4.852,63	346,62	4.852,63
36 anys	452,42	6.333,88	441,68	6.183,46	420,10	5.881,40	412,57	5.775,96	412,57	5.775,96	401,64	5.622,96	401,64	5.622,96	383,41	5.367,70	383,41	5.367,70
39 anys	495,85	6.941,94	482,42	6.753,91	459,71	6.435,91	452,18	6.330,46	452,18	6.330,46	440,19	6.162,64	440,19	6.162,64	420,20	5.882,77	420,20	5.882,77
42 anys	539,29	7.550,00	523,17	7.324,37	499,31	6.990,41	491,78	6.884,96	491,78	6.884,96	478,74	6.702,33	478,74	6.702,33	456,99	6.397,84	456,99	6.397,84
45 anys	582,72	8.158,06	563,92	7.894,82	538,92	7.544,91	531,39	7.439,46	531,39	7.439,46	517,29	7.242,02	517,29	7.242,02	493,78	6.912,92	493,78	6.912,92
48 anys	626,15	8.766,12	604,66	8.465,28	578,53	8.099,41	571,00	7.993,96	571,00	7.993,96	555,84	7.781,70	555,84	7.781,70	530,57	7.427,99	530,57	7.427,99
51 anys	669,58	9.374,18	645,41	9.035,73	618,14	8.653,91	610,60	8.548,46	610,60	8.548,46	594,39	8.321,39	594,39	8.321,39	567,36	7.943,06	567,36	7.943,06

ANNEX IV. HORES EXTRAORDINÀRIES 2020.

QUADRE Nº 1

Categoria	Nivell Profes.	Dia Laborable		Dia Festiu	
		Subtotal		Diürna	Nocturna
		Diürna	Nocturna		
Tècnic	6	25,67	27,45	25,67	27,45
Encarregat	6a	23,95	25,64	23,95	25,64
Capatàs	5	21,65	23,22	21,65	23,22
Oficial 1a	5a	20,56	22,04	20,56	22,04
Oficial 2a	4	20,56	22,04	20,56	22,04
Oficial 3a	3	19,79	21,26	19,79	21,26
Especialista	2	19,79	21,22	19,79	21,22
Peó	1	19,79	21,22	19,79	21,22
Netejadora	1A	19,79	21,22	19,79	21,22

QUADRE NÚM. 2

Categoria	Nivell profes.	Dia Laborable		Dia Festiu	
		Subtotal		Diürna	Nocturna
		Diürna	Nocturna		
Tècnic	6	15,14	17,01	17,01	17,01
Encarregat	6a	14,13	15,9	15,9	15,9
Capatàs	5	12,24	14,42	14,42	14,42
Oficial 1a	5a	11,56	13,63	13,63	13,63
Oficial 2a	4	10,86	12,79	12,79	12,79
Oficial 3a	3	10,63	12,37	12,37	12,37
Especialista	2	10,39	12,23	12,23	12,23
Peó	1	10,12	11,93	11,93	11,93
Netejadora	1a	8,54	10,03	10,03	10,03

QUADRE Nº 3

Tipus d'hora extraordinària	Compensació en descans
Diürna Laborable	1,45 h
Nocturna Laborable	1,45 h
Diürna a Festiu	1,45 h
Nocturna Festius	2,00 h

ANNEX V. COMPLEMENT RETRIBUTIU PER NOCTURNITAT I UNS ALTRES ANY 2020

Nivell Profes.	Subtotal Valor Hora (2)	Altres complements retributius (conceptes)		Quantia 2020
0-0a	1,59	Plus Festiu	1	110,5
7	1,59	Plus Festiu (Nadal)	1	196,17
6	1,59	Plus Festiu (A Reis)	1	196,17
6a	1,51	Suplències RSU Noct .		110,5
5	1,4	Guàrdia mensual Al. Púb .		588,51
5a	1,36	Plus Mant. Vehicle		178,92
4	1,36			

3	1,32	1) Aquest plus està estipulat només per als col·lectius		
2	1,28	de recollida de residus i neteja viària		
1a	1,28	2) Valors de nocturnitat (referit a una hora de treball		
1	1,28	en horari nocturn)		

Plus Disponibilitat Tècnic 24 hores

507,52

Plus Disponibilitat Encarregat 24 hores

509,81

Plus Disponibilitat Encarregat 16 hores

344,88

Plus Disponibilitat i Major Responsabilitat Secret . Presidència

451,3

Plus Disponibilitat i Major Responsabilitat Secret . Gerència

451,3

Plus Major Responsabilitat i Dedicació . Responsable Magatzem

320,19

Plus disponibilitat per Obertura i Tancament del Centre de Treball

320,19

Plus emergència

59,96

Suport a la natalitat (Art. 52)

148,56

Millora Assistència social (Art.47) 297,17

Article 33. Dietes

Menjar en dia hàbil 11,91

Menjar en dia festiu 15,48

Cena en dia hàbil 15,48

Cena en dia festiu 17,86

ANNEX VI. COMPLEMENTES ESPECÍFICS PER A L'ÀREA FUNCIONAL DE RECOLLIDA DE RESIDUS MUNICIPALS I NETEJA VIÀRIA 2020.

Complements de lloc de treball per a conductor de camió de recollida de residus nocturna

Concepte	Ret . Mensual	N. Mesos	Ret . Anual
	Total		
Plus Nocturnitat	221,24	12	2654,88
Total	221,24		2654,88

Complements de lloc de treball per a conductor de camió de recollida de residus diürna

Concepte	Ret . Mensual	N. Mesos	Ret . Anual
Plus Post-festius	138,46	12	1661,52
Plus Vertador	178,91	12	2146,92
Total	317,37		3808,44

Complements de lloc de treball per a peó de camió de recollida de residus nocturna

Concepte	Ret . Mensual	N. Mesos	Ret . Anual
Plus Nocturnitat	208,14	12	2497,68
Total	208,14		2497,68

Complements de lloc de treball per a conductor d'equip renta contenidors

Concepte	Ret . Mensual	N. Mesos	Ret . Anual
Plus recollida lateral	333,79	12	4005,48
Plus turnicitat	221,24	12	2654,88

Total	555,03		6660,36
-------	--------	--	---------

Complements de lloc de treball per a peó d'equip renta contenidors

Concepte	Ret . Mensual	N. Mesos	Ret . Anual
Plus Turnicitat	208,13	12	2497,56
Total	208,13		2497,26

ANNEX VII. (BIS 1). COMPLEMENTS ESPECÍFICS PER A L'ÀREA FUNCIONAL DE RECOLLIDA DE RESIDUS MUNICIPALS I NETEJA VIÀRIA 2020.

Complements de lloc de treball per a conductor de camió de recollida lateral de residus diürna

Concepte	Ret . Mensual	N. Mesos	Ret . Anual
Plus recollida lateral	333,79	12	4005,48
Total	333,79		4005,48

Complements de lloc de treball per a conductor de camió de recollida lateral de residus nocturna

Concepte	Ret . Mensual	N. Mesos	Ret . Anual
Plus recollida lateral	382,66	12	4591,92
Plus nocturnitat	221,23	12	2654,76
Total	603,89		7246,68

(Continua en la pàgina següent)

ANNEX VIII. RETRIBUCIONS 2021.

Categoria	Tècnic Mitjà	Responsable Secció	Respon. Equip	Oficial 1a Adm. 1a Cond. Camió	Oficial 2a Adm. 2a Cond. Camió " B" Cond. Escombrarida	Oficial 3a Adm. 3a Cond. Camió " B" Cond. Escombrarida	Especialista Aux. Adm. Aux. Tec. Peó Barr. Cond.	Peó	Netejador/a
	Diplomat Universitari Tècn. Med. Assimilat								
Conceptes Mensuals	Nivell 6	Nivell 6a	Nivell 5	Nivell 5a	Nivell 4	Nivell 3	Nivell 2	Nivell 1a	Nivell 1
Salari conveni	2.660,99	2.476,54	1.879,00	1.770,55	1.662,32	1.623,31	1.584,37	1.545,38	1.309,35
Plus puntualitat	78,86	78,86	78,86	78,86	78,86	78,86	78,86	78,86	78,86
Plus mant. Vestidor	54,21	54,21	54,21	54,21	54,21	54,21	54,21	54,21	54,21
Total mensual	2.794,07	2.609,61	2.012,08	1.903,62	1.795,40	1.756,39	1.717,44	1.678,46	1.442,42
Paga ext. Estiu	2.660,99	2.476,54	1.879,00	1.770,55	1.662,32	1.623,31	1.584,37	1.545,38	1.309,35
Paga ext. Product.	2.660,99	2.476,54	1.879,00	1.770,55	1.662,32	1.623,31	1.584,37	1.545,38	1.309,35
Paga ext. Nadal	2.660,99	2.476,54	1.879,00	1.770,55	1.662,32	1.623,31	1.584,37	1.545,38	1.309,35
Total pagues ext.	7.982,98	7.429,61	5.637,00	5.311,64	4.986,97	4.869,94	4.753,11	4.636,14	3.928,05
Total anual	41.511,80	38.744,97	29.781,91	28.155,12	26.531,74	25.946,60	25.362,43	24.777,61	21.237,14

ANNEX IX. PLUS VINCULACIÓ 2021.

Categoria	Tècnic Mitjà Diplomat Universitari Tècn. Med. Assimilat		Responsable Secció		Respon. Equip		Oficial 1a Adm. 1a Cond. Camió		Oficial 2a Adm. 2a Cond. Camió " B" Cond. Escombrarida		Oficial 3a Adm. 3a Cond. Camió " B" Cond. Escombrarida		Especialista Aux. Adm. Aux. Tec. Peó Barr. Cond.		Peó		Netejador/A	
	Mes	Any	Mes	Any	Mes	Any	Mes	Any	Mes	Any	Mes	Any	Mes	Any	Mes	Any	Mes	Any
2 anys	29,22	409,02	27,41	383,73	26,64	372,99	26,64	372,99	26,64	372,99	25,93	363,03	25,93	363,03	24,75	346,47	24,75	346,47
4 anys	58,40	817,58	58,40	817,58	54,85	767,91	53,26	745,68	53,26	745,68	51,85	725,91	51,85	725,91	49,52	693,25	49,52	693,25
9 anys	116,82	1.635,47	116,82	1.635,47	109,67	1.535,36	106,53	1.491,36	106,53	1.491,36	103,71	1.451,96	103,71	1.451,96	99,00	1.386,04	99,00	1.386,04
14 anys	175,22	2.453,06	175,22	2.453,06	164,52	2.303,28	159,80	2.237,20	159,80	2.237,20	155,56	2.177,87	155,56	2.177,87	148,53	2.079,45	148,53	2.079,45
19 anys	228,21	3.194,91	228,21	3.194,91	214,27	2.999,75	208,10	2.913,43	208,10	2.913,43	202,62	2.836,63	202,62	2.836,63	193,44	2.708,16	193,44	2.708,16
24 anys	281,20	3.936,75	281,20	3.936,75	264,03	3.696,37	256,43	3.589,98	256,43	3.589,98	249,67	3.495,39	249,67	3.495,39	238,37	3.337,17	238,37	3.337,17
27 anys	325,02	4.550,29	322,31	4.512,34	303,99	4.255,86	296,39	4.149,47	296,39	4.149,47	288,57	4.039,93	288,57	4.039,93	275,49	3.856,88	275,49	3.856,88
30 anys	368,84	5.163,82	363,42	5.087,93	343,95	4.815,35	336,35	4.708,96	336,35	4.708,96	327,46	4.584,47	327,46	4.584,47	312,61	4.376,59	312,61	4.376,59
33 anys	412,67	5.777,35	404,54	5.663,52	383,92	5.374,85	376,32	5.268,45	376,32	5.268,45	366,36	5.129,02	366,36	5.129,02	349,74	4.896,30	349,74	4.896,30

36 anys	456,49	6.390,88	445,65	6.239,11	423,88	5.934,34	416,28	5.827,94	416,28	5.827,94	405,25	5.673,56	405,25	5.673,56	386,86	5.416,01	386,86	5.416,01
39 anys	500,32	7.004,42	486,76	6.814,70	463,84	6.493,83	456,25	6.387,43	456,25	6.387,43	444,15	6.218,11	444,15	6.218,11	423,98	5.935,72	423,98	5.935,72
42 anys	544,14	7.617,95	527,88	7.390,29	503,81	7.053,32	496,21	6.946,93	496,21	6.946,93	483,05	6.762,65	483,05	6.762,65	461,10	6.455,43	461,10	6.455,43
45 anys	587,96	8.231,48	568,99	7.965,88	543,77	7.612,81	536,17	7.506,42	536,17	7.506,42	521,94	7.307,20	521,94	7.307,20	498,22	6.975,13	498,22	6.975,13
48 anys	631,79	8.845,01	610,10	8.541,47	583,74	8.172,30	576,14	8.065,91	576,14	8.065,91	560,84	7.851,74	560,84	7.851,74	535,35	7.494,84	535,35	7.494,84
51 anys	675,61	9.458,54	651,22	9.117,05	623,70	8.731,80	616,10	8.625,40	616,10	8.625,40	599,73	8.396,28	599,73	8.396,28	572,47	8.014,55	572,47	8.014,55

ANNEX X. HORES EXTRAORDINÀRIES 2021.

QUADRE 1

Categoria	Nivell Profes.	Dia Laborable		Dia Festiu	
		Subtotal			
		Diürna	Nocturna	Diürna	Nocturna
Tècnic	6	25,9	27,7	25,9	27,7
Encarregat	6a	24,17	25,88	24,17	25,88
Capatàs	5	21,85	23,43	21,85	23,43
Oficial 1a	5a	20,74	22,24	20,74	22,24
Oficial 2a	4	20,74	22,24	20,74	22,24
Oficial 3a	3	19,97	21,45	19,97	21,45
Especialista	2	19,97	21,42	19,97	21,42
Peó	1	19,97	21,42	19,97	21,42
Netejadora	1A	19,97	21,42	19,97	21,42

QUADRE 2

Categoria	Nivell Profes.	Dia Laborable		Dia Festiu	
		Subtotal			
		Diürna	Nocturna	Diürna	Nocturna
Tècnic	6	15,28	17,17	17,17	17,17
Encarregat	6a	14,26	16,05	16,05	16,05
Capatàs	5	12,35	14,55	14,55	14,55
Oficial 1a	5a	11,66	13,75	13,75	13,75
Oficial 2a	4	10,96	12,91	12,91	12,91
Oficial 3a	3	10,73	12,49	12,49	12,49
Especialista	2	10,48	12,34	12,34	12,34
Peó	1	10,21	12,04	12,04	12,04
Netejadora	1A	8,62	10,12	10,12	10,12

QUADRE 3

Tipus d'hora extraordinària	Compensació en descans
Diürna Laborable	1,45 h
Nocturna Laborable	1,45 h
Diürna a Festiu	1,45 h
Nocturna Festius	2,00 h

ANNEX XI. COMPLEMENT RETRIBUTIU PER NOCTURNITAT I ALTRES ANY 2021

SUBTOTAL			
Nivell Profes.	Valor Hora (2)	Altres Complementos Retributius (Conceptes)	Quantia 2021
0-0a	1,59	Plus Festiu	1 111,49
7	1,59	Plus Festiu (Nadal)	1 197,93
6	1,59	Plus Festiu (A Reis)	1 197,93
6a	1,51	Suplències RSU Noct .	111,49
5	1,4	Guàrdia mensual Al. Púb .	593,8
5a	1,36	Plus Mant. Vehicle	180,53
4	1,36		
3	1,32	1) Aquest plus està estipulat només per als col·lectius	
2	1,28	de recollida de Residus i Neteja Viària	
1a	1,28	2) Valors de nocturnitat (referit a una hora de treball	
1	1,28	en horari nocturn)	

Plus Disponibilitat Tècnic 24 hores	512,08
Plus Disponibilitat Encarregat 24 hores	514,39
Plus Disponibilitat Encarregat 16 hores	347,98
Plus Disponibilitat i Major Responsabilitat Secret . Presidència	455,36
Plus Disponibilitat i Major Responsabilitat Secret . Gerència	455,36
Plus Major Responsabilitat i Dedicació . Responsable Magatzem	323,07
Plus disponibilitat per Obertura i Tancament del Centre de Treball	323,07
Plus emergència	60,5
Suport a la natalitat (Art. 52)	149,89
Millora Assistència social (Art.47)	299,84

Article 33. Dietes	
Menjar en dia hàbil	12,02
Menjar en dia festiu	15,62
Cena en dia hàbil	15,62
Cena en dia festiu	18,02

ANNEX XII. COMPLEMENTES ESPECÍFICS PER A L'ÀREA FUNCIONAL DE RECOLLIDA DE RESIDUS MUNICIPALS I NETEJA VIÀRIA 2021

Complements de lloc de treball per a conductor de camió de recollida de residus nocturna

Concepte	Ret . Mensual Total	N. Mesos	Ret . Anual
Plus Nocturnitat	223,23	12	2678,76
Total	223,23		2678,76

Complements de lloc de treball per a conductor de camió de recollida de residus diürna

Concepte	Ret . Mensual	N. Mesos	Ret . Anual
Plus Post-festius	139,7	12	1676,4
Plus Vertador	180,51	12	2166,12
Total	320,21		3842,52

Complements de lloc de treball per a peó de camió de recollida de residus nocturna

Concepte	Ret . Mensual	N. Mesos	Ret . Anual
Plus Nocturnitat	210,01	12	2520,12
Total	210,01		2520,12

Complements de lloc de treball per a conductor d'equip renda contenidors

Concepte	Ret . Mensual	N. Mesos	Ret . Anual
Plus Recollida Lateral	336,79	12	4041,48
Plus Turnicitat	223,23	12	2678,76
Total	560,02		6720,24

Complements de lloc de treball per a peó d'equip renda contenidors

Concepte	Ret . Mensual	N. Mesos	Ret . Anual
Plus Turnicitat	210	12	2520
Total	210		2520

ANNEX XIII (BIS 1): COMPLEMENTS ESPECÍFICS PER A L'ÀREA FUNCIONAL DE RECOLLIDA DE RESIDUS SÒLIDS I NETEJA VIÀRIA 2021.

Complements de lloc de treball per a conductor de camió de recollida lateral de residus diürna

Concepte	Ret . Mensual	N. Mesos	Ret . Anual
Plus Recollida Lateral	336,79	12	4041,48
Total	336,79		4041,48

Complements de lloc de treball per a conductor de camió de recollida lateral de residus nocturna

Concepte	Ret . Mensual	N. Mesos	Ret . Anual
Plus Recollida Lateral	386,1	12	4633,2
Plus Nocturnitat	223,22	12	2678,64
Total	609,32		7311,84

CASTELLANO

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA PRESTACIÓ DE SERVEIS AL CIUTADÀ, SA, PRESEC

Preámbulo

El presente Convenio colectivo para el personal de la empresa Prestació de Serveis al Ciutadà, SA, ha sido negociado por representantes sindicales de CGT, UGT y CCOO con la Dirección de PRESEC, SA de conformidad con lo establecido en el artículo 87.1 del Estatuto de los trabajadores.

En su calidad de acuerdo libremente adoptado entre la representación de los/as trabajadores/as y la Dirección de PRESEC, SA, nace con vocación no sólo de articular las relaciones recíprocas de ambas partes, sus derechos y deberes con eficacia jurídica vinculante, sino de habilitar un marco estable y seguro para las relaciones laborales.

En consecuencia, en él residen y se desarrollan los pactos alcanzados sobre las condiciones de trabajo de los/as empleados/as de PRESEC, SA, poniendo de manifiesto la voluntad firme de tener en la empresa un marco de relaciones laborales eficaz, justo, equitativo y flexible.

Tanto la negociación como el contenido material del presente Convenio se han inspirado en los siguientes principios que son fuente esencial para su correcta aplicación e interpretación: principio de buena fe, principio de autonomía de la voluntad de las partes, principio de no discriminación y principio de diálogo social.

Las partes firmantes manifiestan su voluntad de seguir dialogando para adecuar las condiciones profesionales y laborales a la realidad actual. Qué duda cabe que existen intereses coincidentes para poner en valor en la empresa los principios de eficiencia, eficacia y economía, transformando estos principios en mejoras de productividad, descensos del absentismo laboral y mejor aprovechamiento de los recursos existentes.

Es de significar que el acuerdo alcanzado garantiza la estabilidad en el empleo a los trabajadores y trabajadoras de la empresa, prevé jubilaciones anticipadas voluntarias, regula un nuevo marco para la selección de personal, modifica el régimen de descanso y festivos de algunos colectivos y pacta la elaboración de un plan de igualdad, en definitiva, aspectos que con toda seguridad satisfacen a las partes firmantes.

En razón a lo expuesto ambas partes se reconocen legitimidad para la firma del presente convenio y, en consecuencia,

Acuerdan:

CAPÍTULO I Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

El presente Convenio colectivo tiene por objeto regular las condiciones de trabajo de la empresa Prestació de Serveis al Ciutadà, S.A. (en adelante PRESEC), y obliga tanto a los trabajadores y trabajadoras incluidos en su ámbito personal como a la dirección de la empresa.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación personal.*

La aplicación de las condiciones laborales y económicas que se pactan en este Convenio afectarán a todo el personal de PRESEC, excepto:

1. A las personas componentes del Consejo de Administración y, en general, las que fueran excluidas en virtud de precepto o disposición obligatoria.
2. Quienes, por ejercer funciones de dirección, coordinación u ordenación ocupen puestos de especial confianza o responsabilidad, se regirán por lo pactado en el presente Convenio, pudiendo, en todo caso, regir algunos apartados de su relación laboral mediante acuerdo individual excluido del presente Convenio.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma, extendiéndose su vigencia desde el día 1 de enero de 2020 hasta 31 de diciembre de 2022. No obstante lo anterior, las condiciones pactadas tendrán retroactividad al 1 de enero de 2020, salvo que en el articulado concreto se disponga lo contrario.

Artículo 4. *Denuncia del Convenio.*

El presente Convenio quedará tácitamente prorrogado por años naturales al finalizar el período de vigencia previsto en el artículo anterior si no mediara denuncia expresa de una u otra parte. En caso de producirse, ésta deberá ejercitarse con una antelación no inferior a un mes respecto a la fecha de vencimiento del período de vigencia inicial o de cualquiera de sus prórrogas. Si el Convenio fuera denunciado, éste continuará aplicándose íntegramente hasta que se alcance un nuevo acuerdo.

Artículo 5. *Compensación y absorción.*

Todas aquellas condiciones económicas pactadas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, absorberán o compensarán hasta donde alcance los aumentos de cualquier orden o bajo cualquier denominación que en el futuro las autoridades administrativas acuerden así como cuantas otras se hubieran venido disfrutando con anterioridad.

No obstante quedarán fuera del alcance de la compensación o absorción los conceptos percibidos como garantía "ad personam", así como otras percepciones que se perciban individualmente como fruto de la aplicación de lo preceptuado en el Art. 2, apartado segundo del presente pacto.

En caso de fijarse por disposiciones legales, durante la vigencia de este Convenio, condiciones económicas superiores en su conjunto y en cómputo anual a las aquí pactadas, serán de aplicación aquéllas manteniéndose en vigor el contenido normativo.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

El conjunto de derechos y obligaciones pactados en el presente Convenio colectivo constituye un todo indivisible y, por consiguiente, si las autoridades competentes, en el ejercicio de las facultades que les son propias, anularan alguna de las condiciones establecidas, el convenio quedará invalidado en su totalidad.

Artículo 7. *Exclusión de otros Convenios y derecho supletorio.*

El presente Convenio colectivo anula, deroga y sustituye todos los acuerdos, pactos y convenios concertados anteriormente entre la Dirección y la representación de los trabajadores/as. Durante su vigencia no será aplicable en PRESEC ningún otro convenio que, cualquiera que sea su ámbito, pudiera afectar o referirse a las actividades o trabajos desarrollados por la empresa.

En todo lo no previsto en este Convenio, será de aplicación el Estatuto de los trabajadores y cuantas demás normas legales y reglamentarias regulen las respectivas materias.

Artículo 8. *Comisión Paritaria.*

Se crea una Comisión Paritaria que estará compuesta por 6 miembros, 3 en representación de la Dirección y tres miembros del Comité de Empresa. Ambas partes podrán valerse de un asesor con voz, pero sin derecho a voto.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria serán adoptados por unanimidad y vincularán a ambas partes. En caso de interpretación del Convenio colectivo, el acuerdo adoptado tendrá idéntica eficacia que la norma, artículo o aspecto que haya sido interpretado. Para solucionar las discrepancias o desacuerdos que puedan surgir en el seno de la citada comisión, las partes se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya.

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

1. Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del Convenio colectivo.
2. Interpretación de preceptos del Convenio colectivo.
3. Conciliación en conflictos de carácter colectivo o individual que supongan la interpretación y aplicación de lo pactado en Convenio colectivo.
4. Análisis de las causas del absentismo en la empresa y proposición de aquellas medidas que se consideren más adecuadas para mantener el absentismo en niveles aceptables.
5. Cuantas funciones tiendan a una mayor eficacia del presente pacto o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos.

Las reuniones de la Comisión Paritaria tendrán carácter mensual y se celebrarán durante la primera quincena de cada mes (salvo urgencia). La convocatoria se realizará mediante escrito (orden del día) en el que se expondrán los asuntos a debatir. Se levantará acta de los temas tratados, así como de los acuerdos alcanzados y se fijará fecha para la respuesta de aquellos aspectos tratados que no haya sido posible resolver durante la reunión cuando una de las partes así lo requiera.

Artículo 9. *Facultades de organización.*

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa, todo ello según lo establecido en el Estatuto de los trabajadores. Ésta podrá determinar, modificar o suprimir los trabajos, adoptar nuevos métodos y servicios, establecer puestos de trabajo y ordenar éstos a las necesidades de la empresa en todo momento.

Son facultades de la Dirección, entre otras, las siguientes:

1. La determinación y exigencia de los rendimientos mínimos.
2. La adjudicación de tareas, horarios y turnos en cada momento.
3. La elección de los medios de trabajo.

4. La fijación de normas de trabajo que garanticen la regularidad y continuidad del mismo.
5. El establecimiento de planes de formación, la elaboración de los programas y manuales correspondientes, así como el desarrollo e impartición de los cursos.
6. Determinar la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos: uniformidad, relaciones con clientes, proveedores, procedimientos, etc.
7. Determinar los puestos de trabajo necesarios para llevar a cabo los fines, amortizar los innecesarios y establecer los requisitos exigibles para la provisión de los puestos de trabajo.

Las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo se tramitarán de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los trabajadores.

Artículo 10. *Contratos de trabajo temporales.*

Durante la duración del presente Convenio se aplicará a la contratación temporal la ley vigente en cada momento.

La Dirección de la empresa procurara en todo momento que las contrataciones laborales se realicen directamente por la empresa, evitando intermediarios privados (empresas de trabajo temporal).

En todo caso y, siempre que sea posible, se acudirá a la contratación laboral eventual con el objeto de minimizar la realización de horas extraordinarias.

De igual forma y cuando por la organización de los servicios sea viable, se procederá a utilizar contratos laborales a tiempo parcial con el fin de repartir el empleo existente entre un mayor número de personas.

CAPÍTULO II Prestación del trabajo

Artículo 11. *Diligencia en la prestación del trabajo.*

El personal está obligado a ejecutar diligentemente cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su categoría y competencia profesional. Si observara entorpecimiento para ejercer su trabajo, falta o defecto en el material o en los instrumentos y equipos, estará obligado a dar inmediatamente cuenta a sus superiores o a la dirección de la empresa.

Artículo 12. *Útiles y herramientas de trabajo.*

El personal cuidara de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y maquinaria que se le confíe para el desarrollo de su trabajo; estará obligado a mantenerlo en perfecto estado de conservación y limpieza y será responsable de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan por culpa o negligencia, tanto en aquellos como en los locales, dependencias, instalaciones, etc., en el que se desempeñen sus actividades. Queda prohibido el uso de las instalaciones, herramientas, útiles, equipos, vestuario, máquinas y productos de limpieza para uso propio tanto dentro como fuera de la jornada laboral.

Quienes tengan asignado un vehículo de la empresa para el desarrollo de sus tareas velaran por el mantenimiento, entretenimiento y limpieza del mismo. Asimismo, durante el desarrollo del trabajo cuidaran de la custodia del vehículo, así como de mercancías y herramientas. Comunicaran a la dirección, antes de 24 horas, las denuncias de circulación, así como los accidentes de tráfico. En caso de advertir anomalías en el funcionamiento del vehículo, deberán ponerlo en conocimiento del taller mecánico en el momento que se adviertan dichas anomalías.

Queda expresamente prohibido el uso de radios o análogos durante la jornada de trabajo a excepción de la emisora o el teléfono móvil de la empresa. En el caso de las personas que tengan asignado un vehículo, los recursos provistos por la empresa se adaptaran a las normativas vigentes en cada momento.

Cuando se cause baja en la empresa se deberá devolver las herramientas, vestuario, equipos de protección personal y demás útiles facilitados; en caso contrario se detraerá de la liquidación el valor de los mismos.

Artículo 13. *Competencia desleal.*

El personal no podrá realizar actividades que constituyan competencia con la empresa para la que presta sus servicios, trabajando por cuenta propia o de terceros en idéntica actividad a la que desempeña en su trabajo, salvo cuando medie autorización escrita de la empresa o trabaje a jornada parcial.

CAPÍTULO III Inicio y desarrollo de la relación laboral.

Artículo 14. *Ingresos, selección de personal, promociones y ascensos.*

La admisión de personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones legales vigentes en cada momento, lo regulado en el presente acuerdo y, en ningún caso, antes de que el candidato o candidata haya cumplido los dieciséis años de edad. No obstante, para el acceso a las secciones siguientes, se deberá tener cumplidos dieciocho años:

- Trabajos nocturnos de cualquier sección.
- Recogida de basuras y limpieza viaria.
- Obras Públicas y mantenimiento.
- Otros que la legislación sobre prevención de riesgos laborales determine.

La Dirección comunicará las ofertas de empleo al Comité de Empresa y dará la suficiente publicidad de las mismas en los tablones de anuncios del centro de trabajo y en los servicios oficiales de colocación pertinentes (SOC, CSO, Xarxa Xaloc, BOPB, etc.). En caso de estimarlo necesario se podrá recurrir a otros medios externos para dar a conocer las ofertas de empleo.

Dado el carácter de empresa pública de PRESEC, la selección del personal se llevará a cabo mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales de igualdad, mérito, y capacidad, así como los establecidos a continuación:

- a) Publicidad de las convocatorias y de sus bases.
- b) Transparencia.
- c) Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.
- d) Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.
- e) Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar recogidas principalmente en las especificaciones de los puestos de trabajo.
- f) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.

En los procedimientos de promoción interna o profesional dentro de la empresa, se respetarán igualmente los principios mencionados anteriormente, así como la evaluación del desempeño en el puesto de trabajo.

La empresa se compromete a mantener el volumen de contratación indefinida, cubriendo todas las vacantes que se produzcan por jubilación, incapacidad permanente total o absoluta, despido, bajas voluntarias y excedencias, excepto en el caso que concurran probadas causas que lo impidan.

- Promoción interna y selección externa de personal.

1. Las plazas de plantilla vacantes se cubrirán con arreglo a los criterios de selección pactados en el presente convenio.

2. La empresa se compromete a garantizar la promoción interna para la cobertura de puestos de trabajo, ya sean estos de nueva creación o por extinción del contrato de sus ocupantes. Las vacantes de superior categoría o de superioridad económica se cubrirán mediante promoción interna por el personal fijo de plantilla, sujetándose a las bases de la convocatoria, las cuales se

fundamentarán en criterios objetivos, con igualdad de oportunidades para todo el personal. Si las vacantes se declarasen desiertas, se recurrirá a la convocatoria abierta.

3. La cobertura de vacantes podrá realizarse por concurso de méritos o concurso oposición. Se entiende por mérito todos aquellos aspectos que puedan ser evaluados de forma objetiva y contribuyan a determinar el potencial y las capacidades de las personas aspirantes (experiencia profesional, titulaciones, formación, etc.). Todos los méritos que formen parte de la valoración deberán ser especificados en las bases de la convocatoria.

4. Las bases del concurso se facilitarán al Comité de Empresa con una antelación mínima de 15 días naturales antes de producirse su publicación.

Tribunal de Selección.

1. El tribunal de selección o promoción se compondrá como mínimo de 4 miembros, de acuerdo a lo siguiente:

Presidencia: Gerente o persona en quien delegue.

Secretario/a: Responsable RRHH o persona en quien delegue.

1º. Vocal: Director/a técnico/a, Técnico/a o persona en quien delegue.

2º. Vocal: Técnico/a o mando intermedio del área responsable del puesto a cubrir o sustituto.

3º. Vocal: Técnico/a o mando intermedio de la empresa.

En cualquier caso, se podrá ampliar la composición del tribunal de selección. La Dirección procurará que también forme parte un/a representante del Ayuntamiento de Gavà.

2. Las personas miembros de los tribunales deberán abstenerse de participar si incurrieran en las causas de abstención y recusaciones previstas en la legislación al efecto.

3. El tribunal no podrá constituirse en primera convocatoria sin la asistencia de más de la mitad de sus miembros, ya sean titulares o suplentes, ni sin la presencia de la Presidencia y la secretaria.

4. El tribunal puede disponer la incorporación de personas asesoras especialistas para las pruebas o ejercicios que se estimen pertinentes. Estas personas asesoras actuarán con voz, pero sin voto, para debatir las cuestiones a las que se les someta en las materias relativas a su competencia. Estas personas asesoras limitarán su actuación a prestar su colaboración en sus respectivas especialidades técnicas bajo la dirección del Tribunal de selección.

5. Las personas miembros del Tribunal de selección deben guardar la confidencialidad en todo lo que haga referencia a los temas tratados en las reuniones, sin que puedan utilizar fuera de este ámbito la información que poseen en función de su condición. La misma reserva se extiende a los/as asesores/as y al personal auxiliar del Tribunal de selección.

- Trabajos de superior categoría:

El personal que, por necesidades organizativas, productivas o de otra índole deba realizar trabajos de superior categoría, desempeñara provisionalmente las funciones inherentes al puesto de trabajo que ocupe, debiéndose convocar el oportuno concurso oposición o concurso de méritos para su adscripción definitiva al puesto de trabajo que efectivamente venga realizando.

Se establece la creación de una Comisión de Promociones y Convocatorias de Contratación de personal en la que estará representada la parte Social.

Artículo 15. *Ascensos.*

Las promociones internas realizadas de acuerdo con el anterior artículo se entenderán provisionales en tanto las personas interesadas no superen un periodo de prueba equivalente al establecido para los nuevos ingresos.

Artículo 16. *Formación del personal.*

La Dirección realizará un plan de formación anual que tendrá como objetivo principal la actualización y el desarrollo de los conocimientos del personal para posibilitar su promoción profesional y la mejora de los servicios. La Dirección y el Comité de Empresa buscarán los mecanismos de financiación para la formación continua a través de la FUNDAE (Fundación Estatal para la Formación en el Empleo) y otros organismos, en base a su reglamento de funcionamiento. La realización de los cursos de formación se realizará, siempre que sea posible, dentro de la jornada laboral.

Artículo 17. *Periodo de prueba.*

El ingreso se entenderá provisional hasta tanto no se haya cumplido el periodo de prueba que se detalla a continuación:

1. Personal técnico y directivo: 4 meses.
2. Personal administrativo y mercantil: 2 meses.
3. Personal obrero cualificado y servicios auxiliares: 15 días.
4. Personal no cualificado: 15 días.

Artículo 18. *Preaviso de cese.*

El personal que desee cesar en el servicio de la empresa deberá notificarlo por escrito con la antelación que se detalla a continuación:

1. Personal directivo y técnico: 2 meses.
2. Resto personal: 15 días.

Artículo 19. *Grupos profesionales.*

La estructura profesional de la empresa queda fijada mediante la adscripción de los trabajadores y trabajadoras a un grupo profesional determinado. La clasificación profesional del personal afectado por el presente acuerdo se establece mediante divisiones en Áreas funcionales, integrando en las mismas las distintas actividades que realiza la empresa:

1. Área técnica y administrativa.
2. Área de limpieza de la vía pública y recogida de residuos municipales.
3. Área de limpieza de edificios públicos.
4. Área de jardinería pública.
5. Área de obras y mantenimiento.
6. Área de mantenimiento de vehículos y maquinaria.
7. Área de Instalaciones.
8. Área de señalización de la vía pública.
9. Área de logística y almacenes.
10. Área de cerrajería, pintura, carpintería y montajes.

Los grupos profesionales incluyen a su vez subgrupos o niveles los cuales figuran en el anexo denominado "Niveles profesionales".

CAPÍTULO IV **Jornadas y condiciones de trabajo.**

Artículo 20. *Jornada.*

La jornada ordinaria semanal de trabajo en promedio anual será de 37 horas y 30 minutos.

Anualmente, ambas partes pactarán y confeccionarán los calendarios laborales, así como los cuadros horarios, de los que se deberá dar la suficiente publicidad.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el personal permanezca en su puesto de trabajo. Se considera como tiempo de trabajo efectivo los 30 minutos diarios de "bocadillo" de la jornada completa.

El personal de administración reducirá en una tarde su jornada laboral e, distribuyéndose las 2,5 horas de la citada tarde de lunes a viernes en horario de mañana.

Artículo 21. *Prolongación de la jornada.*

Para el personal de recogida de residuos municipales, la jornada normal podrá prolongarse no más de 1 hora y 30 minutos como consecuencia de los viajes al vertedero al fin de la jornada laboral y los días post-festivos, a causa del mayor número de residuos a retirar.

Para el personal que tenga asignado un vehículo a su cargo y especialmente los del colectivo de recogida de residuos municipales y, siempre y cuando la Dirección lo encuentre necesario, la jornada se podrá prolongar por el tiempo indispensable para efectuar el mantenimiento del vehículo.

Dichos excesos de jornada se abonarán mediante una cantidad fija mensual cuya cuantía se establece en el Anexo de retribuciones, y se devengará mientras se realice dicha prolongación de jornada en los supuestos indicados, no teniendo tal percepción el carácter de consolidable.

Artículo 22. *Vacaciones.*

El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de un mes natural de vacaciones por año de servicio, siendo proporcional al tiempo trabajado para periodos inferiores. Las vacaciones se realizarán preferentemente en el mes de agosto por los siguientes colectivos: administración, instalaciones, obras y mantenimiento, cerrajería, carpintería y montajes, logística y almacenes, jardinería, señalización y pintura, mantenimiento de vehículos y maquinaria.

Durante dicho mes y en los colectivos antes citados, se formará un equipo de retén con el que se garanticen los servicios mínimos en la población. El periodo vacacional del personal que integre dicho retén deberá realizarse preferentemente en el mes de julio.

Para los colectivos de residuos municipales (RM), limpieza viaria (LV) y limpieza de edificios públicos (LEP) el periodo vacacional se realizará en los meses de julio y agosto.

La Dirección realizará un plan de vacaciones del que dará conocimiento al Comité de Empresa antes del día 30 de abril, no pudiéndose alterar dicho plan salvo causas imponderables o urgentes.

El computo del periodo de vacaciones se realizará por año natural, es decir, se tendrá en cuenta el periodo trabajado entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año.

Fuera de los mencionados periodos, solo se podrán realizar las vacaciones en los siguientes casos:

- Baja por accidente de trabajo que coincida con el periodo vacacional pactado.
- Baja por maternidad y paternidad que coincida con el periodo vacacional pactado.
- Baja con hospitalización: cuando la persona afectada se encuentre en situación de baja por hospitalización o intervención quirúrgica, iniciara su periodo vacacional a partir del día siguiente a causar alta médica.

Si el periodo de vacaciones coincide con un proceso de incapacidad temporal que imposibilite al trabajador disfrutarlas durante el año natural a que corresponda, el trabajador podrá disfrutarlas una vez finalice el proceso de incapacidad temporal, siempre que no haya transcurrido más de 18 meses a partir del año en que se hayan originado, sin distinción en el tipo de baja o en el motivo de la baja y sólo se pierde el derecho por el transcurso del mencionado plazo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 38 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

El salario a percibir durante el periodo de vacaciones se calculará a razón de una mensualidad que incluye el Salario Convenio, Plus Vinculación y Plus Puntualidad Presencia, así como los complementos de puesto de trabajo que de acuerdo con el anexo de retribuciones estén fijados por doce meses al año.

Artículo 23. *Fiestas.*

Se estará a lo que establezca el calendario oficial acordado por la Generalitat de Catalunya y las fiestas laborales establecidas por el Ayuntamiento de Gavà.

Una vez establecido el calendario anual, de acuerdo con las pautas marcadas en el art. 20 del presente Convenio, la cantidad de días o jornadas que excedan de dicha distribución tendrán la consideración de festivos. Dichos festivos serán pactados en calendario anual, distribuyéndose entre Semana Santa y Navidad. Dadas las especiales características de los trabajos a realizar, se procederá durante dichos periodos a formar un turno de guardia con el personal necesario para cubrir urgencias e imprevistos, disfrutando dicho personal de los días festivos en fechas distintas a las de carácter general.

- Colectivos de Limpieza viaria y Recogida de residuos:

Para los colectivos de Limpieza Viaria y Recogida de residuos municipales, la cantidad de días o jornadas que excedan de la citada distribución tendrán consideración de festivos. Dichos festivos serán pactados en calendario anual, distribuyéndose entre Semana Santa y Navidad, que igualmente se descontarán de la distribución anual.

Artículo 24. *Licencias y permisos.*

La Dirección, previa solicitud y justificación por parte de la persona interesada, concederá las licencias y permisos establecidos en la Ley 8/2006, de 5 de julio, de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal al servicio de las administraciones públicas de Catalunya y, en los supuestos que no recoja esta Ley, lo que disponga el vigente Estatuto de los Trabajadores.

Se deberá avisar con la máxima antelación posible al mando inmediato al objeto de adoptar las medidas necesarias y facilitar la oportuna licencia o permiso.

El engaño o fraude en los motivos alegados será considerado como falta muy grave y, en cualquier caso, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores.

La pareja "de hecho" tendrá el mismo tratamiento, a efectos de licencias y permisos, que los matrimonios convencionales. Se entenderá como pareja de hecho, aquella en la que exista convivencia como pareja, este empadronada en el mismo domicilio e inscrita como pareja en el Registro Municipal del domicilio o en su defecto, empadronada con al menos un año de antelación a la petición del permiso. Dicha situación se deberá acreditar mediante un certificado del registro correspondiente y el certificado de convivencia.

Artículo 25. *Trabajo en festivos para el personal de recogida de residuos y limpieza viaria.*

Para el personal de RM y Limpieza Viaria, los festivos oficiales fijados en el calendario laboral se abonará un plus conforme a lo establecido en las tablas salariales y teniendo en cuenta que los citados festivos son de carácter voluntario.

Artículo 26. *Excedencias.*

1. Voluntaria con garantías de reincorporación.

El personal fijo y 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 por un plazo no inferior a un año,

ni superior a dos años. Tendrá derecho a reingreso siempre que lo solicite con al menos un mes de antelación a la finalización de la excedencia, pudiendo ocupar su anterior puesto si estuviese vacante o cualquier otro que la empresa le designe acorde con su categoría profesional y condiciones de trabajo anteriores.

Dicha excedencia se deberá solicitar con al menos un mes de antelación a su fecha de inicio.

El periodo en excedencia no computará a efectos de antigüedad ni de indemnizaciones legales por extinción del contrato de trabajo.

El derecho solo podrá ser ejercitado nuevamente por la misma persona si han transcurrido cuatro años desde la finalización de la anterior excedencia.

En los demás supuestos se estará a lo que disponga el Texto refundido del Estatuto de los trabajadores.

2. Para prestar servicio en el Ayuntamiento de Gavà o en una de sus empresas, entes u organismos autónomos.

El personal de plantilla que, de común acuerdo, pase a prestar sus servicios en el Ayuntamiento de Gavà o en una de sus empresas u organismos autónomos, se situará en excedencia con garantía de reserva de puesto de trabajo, salvo que causara baja en la misma por despido declarado procedente o improcedente indemnizado de acuerdo con la legislación al efecto.

Los requisitos para solicitar el reingreso serán idénticos a los descritos en el anterior apartado.

Artículo 27. *Ropa de trabajo.*

Se acuerda mejorar la calidad e idoneidad del vestuario de operarios y encargados con el fin de conseguir una adaptación más adecuada a la climatología y al puesto de trabajo. Se estudiará la conveniencia de introducir un sistema de puntos para la entrega de determinados elementos del vestuario. La empresa sustituirá las prendas en caso de rotura o desgaste por el uso. El Comité de salud y seguridad laboral valorará la calidad e idoneidad de todas las prendas de trabajo, respetando la imagen corporativa y la uniformidad de las mismas.

La ropa de trabajo consistirá en:

- Ropa de verano: Un pantalón y una camisa o prenda equivalente. Se entregará del 15 de mayo al 15 de junio.
- Ropa de invierno: Un pantalón, una camisa y una chaqueta, o alternativamente, un pantalón y una chaqueta de forro polar. Se entregará en el mes de octubre.

Asimismo, se entregará:

- Anualmente un par de zapatos de invierno y otro de verano.
- Se facilitará cada dos años un anorak o chaleco de invierno, salvo cuando sea necesaria su reposición.

No obstante, en caso de nuevo ingreso o cambio de uniformidad, la empresa entregara las prendas anteriormente descritas más una de recambio o muda, a excepción del anorak o chaleco de invierno.

Opcionalmente se hará entrega a quien lo solicite de un gorro de verano y otro de invierno. El personal que por sus condiciones de trabajo se deba exponer a las condiciones climatológicas ambientales, será dotado de las prendas al efecto (anorak, impermeable y botas).

Las botas de agua, guantes e impermeable se entregarán al personal cuando sea necesaria su reposición, siempre que se justifique su necesidad y se entregue la prenda anterior.

La Dirección, de acuerdo con el Comité de Seguridad y Salud Laboral, definirá las características del uniforme salvo el diseño, que será competencia exclusiva de la Dirección.

El personal que cause baja en la empresa deberá retornar los equipos entregados; en caso contrario, se detraerá el valor de dichos elementos del importe de su liquidación.

Artículo 28. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional se ajustará a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores.

En caso de urgente necesidad la Dirección de la empresa podrá realizar las modificaciones imprescindibles para solucionar la misma dando cuenta de ello al Comité de Empresa.

Artículo 29. *Suplencias en la sección de recogida nocturna de residuos municipales.*

El personal que, perteneciendo a otros turnos o servicios, realice voluntariamente sustituciones puntuales en la sección de recogida nocturna de residuos municipales, percibirá el plus pactado en el anexo de retribuciones. Este se devengará por cada servicio o suplencia efectuada, siempre y cuando no se compense por descanso o no se proceda a cambio de turno temporal.

Artículo 30. *Prestación de horas extraordinarias en la realización de determinados trabajos.*

La Dirección procurará que las horas extraordinarias contempladas en el presente artículo sean voluntarias. Únicamente cuando la disponibilidad del personal no sea suficiente para cubrir debidamente los servicios extraordinarios, se aplicará lo establecido en el presente artículo con el fin de garantizar la prestación del servicio. Quedan excluidas aquellas horas que se deriven de situaciones consideradas por parte de las autoridades competentes como grandes desastres o catástrofes.

El compromiso anterior solo se aplicará cuando sea necesario para llevar a cabo las siguientes actividades:

- Trabajos derivados de la Festividad de Reyes.
- Trabajos derivados de las Fiestas de Carnaval.
- Trabajos derivados de la Fira d'Espàrrecs.
- Trabajos derivados de las Fiestas Mayores de Gavà, celebración de la Diada Nacional de Catalunya, día de Todos los Santos, Navidades, verbenas de Sant Joan, Sant Pere y jornadas electorales.
- Trabajos derivados de urgencias e imprevistos, así como cobertura de absentismos no previstos, siempre y cuando no sea posible cubrirlos mediante contrataciones de interinidad.

La Dirección procurará que las horas extraordinarias tengan carácter rotatorio con el fin de no concentrarlas en un número reducido de personas.

CAPÍTULO V **Condiciones económicas**

Artículo 31. *Incremento salarial. Cláusula de revisión.*

La empresa Prestació de Serveis al Ciutadà, S.A. se encuentra encuadrada dentro del sector público, motivo por el que los incrementos salariales que pueden experimentar los conceptos económicos previstos en el Convenio colectivo de PRESEC, están sujetos por imperativo legal a lo dispuesto para cada ejercicio en la Ley de Presupuestos Generales de Estado.

Conforme a lo dispuesto en la Resolución de 22 de marzo de 2018, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el II Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo, para el año 2020, se ha efectuado el incremento del 2 % en la nómina de abril, abonando los atrasos correspondientes de enero a marzo del 2020.

Para el ejercicio 2020 y conforme a lo previsto en el apartado relativo a Fondos adicionales, se prevé asimismo que cada Administración pueda destinar un 0,30 % de su masa salarial para fondos adicionales para la implantación de planes o proyectos de mejora de la productividad o la eficiencia, la revisión de complementos específicos entre puestos con funciones equiparables, la homologación de complementos de destino o la aportación a planes de pensiones.

Artículo 32. *Conceptos retributivos.*

a) Salario de grupo profesional (salario convenio).

Es el fijado para cada categoría profesional en las tablas salariales anexas; su importe corresponde a doce mensualidades de idéntica cuantía. El salario de grupo profesional incluye todos los complementos de puesto de trabajo legales o reglamentarios, a excepción de los que son objeto de regulación específica en el presente acuerdo.

b) Plus vinculación.

Los valores económicos pertenecientes a este concepto son los recogidos en el anexo del presente Convenio y su percepción se efectuará en doce pagas anuales de idéntico importe de acuerdo con la categoría profesional y aplicando la siguiente escala:

Años de antigüedad	Percepción
2 años de antigüedad	1 bienio
4 años de antigüedad	2 bienios
9 años de antigüedad	2 bienios y un quinquenio
14 años de antigüedad	2 bienios y dos quinquenios
19 años de antigüedad	2 bienios y tres quinquenios
24 años de antigüedad	2 bienios y 4 quinquenios
27 años de antigüedad	2 bienios, 4 quinquenios y un trienio
30 años de antigüedad	2 bienios, 4 quinquenios y dos trienios
33 años de antigüedad	2 bienios, 4 quinquenios y tres trienios
36 años de antigüedad	2 bienios, 4 quinquenios y cuatro trienios
39 años de antigüedad	2 bienios, 4 quinquenios y cinco trienios
42 años de antigüedad	2 bienios, 4 quinquenios y seis trienios
45 años de antigüedad	2 bienios, 4 quinquenios y siete trienios
48 años de antigüedad	2 bienios, 4 quinquenios y ocho trienios
51 años de antigüedad	2 bienios, 4 quinquenios y nueve trienios

A efectos de cómputo de la fecha de antigüedad se tomarán en consideración los períodos en los que los/as trabajadores/as hayan permanecido prestando servicios mediante contratación temporal.

La percepción o cambio del presente plus se aplicará en la nómina del mes perteneciente al que se genere el derecho a incremento.

c) Plus de nocturnidad.

Las horas trabajadas entre las 22 horas y las 6 horas tendrán la consideración de nocturnas y se retribuirán para cada categoría o grupo profesional de acuerdo con los valores que figuran en el anexo de retribuciones, equivalentes a una hora de trabajo.

La compensación económica para los colectivos que desempeñen su trabajo habitual en horario nocturno (recogida de residuos municipales, lava contenedores, etc.) queda recogida e integrada en los pluses que específicamente se desarrollan en el presente artículo.

d) Plus de guardia / disponibilidad de alumbrado público.

La retribución específica para el personal de guardia de alumbrado público es la que se recoge en el anexo de retribuciones, equivalente a un mes de trabajo. Su devengo, por tanto, solo se realizará en caso de que el personal realice efectivamente dicha guardia.

Las condiciones de este turno específico serán las siguientes:

Horarios

- De lunes a viernes:

Primavera-Verano: 20.00 h a 2.00 h.

Otoño-Invierno: 16.00 h a 22.00 h.

Durante este horario se deberá realizar el servicio presencialmente.

- Sábados, domingos y festivos:

Primavera-Verano: 21.00 h a 24.00 h.

Otoño-Invierno: 18.00 h a 21.00 h.

En este horario el personal estará disponible para lo cual la dirección le facilitará un teléfono móvil y deberá acudir en caso de ser requerido.

Estos horarios tendrán la flexibilidad lógica en función de las horas reales de encendido y apagado del alumbrado público, sirviendo como base los aquí estipulados.

Funciones del electricista de guardia:

- Patrulla diaria y revisión del estado de cuadros y sectores de Alumbrado Público de la población.
- Detección de averías en circuitos de Alumbrado Público.
- Rearmado de circuitos fallidos.
- Si es posible, reparación de los mismos.
- Atender llamadas de urgencia de la Policía Local o de la Dirección de la Empresa en problemas de tema eléctrico, de Alumbrado Público y/o edificios públicos.
- Si no es posible reparación, reflejar en informe diario para solucionar el día siguiente.
- Vigilancia de tapas de cajas de conexión en farolas, embridando las que encuentran abiertas.
- Cortar llaves de riego abiertas por vandalismo o roturas.
- Apoyo a secciones que trabajan en horarios nocturnos.

Entre el personal adscrito a la sección de Instalaciones deberá realizarse un turno rotativo de guardia. En compensación a este servicio, los operarios adscritos al mismo dispondrán de un día de descanso retribuido por mes completo de prestación.

e) Plus puntualidad y presencia.

El plus puntualidad y presencia tiene como objeto el incentivar la puntualidad y presencia del personal afectado por el presente acuerdo. La cuantía de este concepto retributivo queda fijada en el anexo de retribuciones por 12 pagas anuales y se abonará a mes vencido.

Devengarán dicho plus quienes a lo largo del mes carezcan de falta alguna de puntualidad y/o presencia de acuerdo con lo siguiente:

- a) La primera falta de puntualidad o presencia producida dentro del año natural no se tendrá en cuenta, siempre que el retraso o ausencia no sea superior a 30 minutos.
- b) La segunda falta de puntualidad o ausencia producida dentro del periodo indicado en el apartado "a", será descontada proporcionalmente.
- c) La tercera falta de puntualidad o presencia producida dentro del periodo indicado en los apartados anteriores, dará lugar a la no percepción del plus, en el mes que se realice, así como en los siguientes que se produjeran dicha/s falta/s de puntualidad o presencia.

Lo pactado anteriormente debe entenderse como garantía sobre el plus presencia y puntualidad, no operando para el

resto de conceptos salariales, y sin perjuicio de proceder a sancionar disciplinariamente las faltas de puntualidad de acuerdo con el presente Convenio.

A efectos de lo dispuesto anteriormente no se considerarán retrasos o ausencias los permisos de carácter retribuido que queden lo suficientemente acreditados, accidente laboral, hospitalización, e incapacidad temporal cuando esta se complemente al 100% de salario.

f) Plus mantenimiento vehículos.

Quienes tengan a su cargo un vehículo y, a requerimiento de la Dirección, realicen la revisión y mantenimiento del vehículo prolongando la jornada ordinaria, percibirán un plus con carácter mensual y por doce pagas anuales quedando su importe fijado en las tablas salariales anexas. Este plus tiene la consideración de no consolidable por lo que en caso de no prestarse el servicio dejaría de percibirse.

g) Plus disponibilidad.

El personal que por necesidades del servicio varíe su horario de trabajo o que por las características de su puesto requiera de un alto nivel de disponibilidad con el fin de cubrir urgencias, imprevistos, acumulación de tareas o cuestiones afines, percibirá un complemento retributivo mientras persistan las circunstancias que motiven la variación horaria. Este complemento se designará en cada momento mediante la aplicación de un porcentaje sobre la retribución global del trabajador o trabajadora en función del grado de disponibilidad aplicable.

h) Plus por emergencias.

PRESEC es una empresa de prestación de servicios a la ciudadanía y la totalidad de su plantilla está obligada a cubrir todas aquellas necesidades generadas por situaciones de emergencia. En base a ello, todas las personas de la empresa que no perciban el plus por disponibilidad y que por necesidades urgentes e imprevistas o de fuerza mayor sean requeridas, con un plazo inferior a las 12 horas de antelación y fuera de su jornada laboral, para la prestación de un servicio, percibirán como pago único, el importe que figura en el anexo de retribuciones. Quedan excluidas aquellas situaciones que tengan por las autoridades competentes la consideración de grandes desastres o catástrofes (incendios, inundaciones, nevadas etc.).

Independientemente del plus percibido, se retribuirán las horas efectuadas como horas extras al precio correspondiente, garantizando una retribución o compensación mínima equivalente a 3 horas de trabajo los días laborables y 4 horas los días festivos.

i) Complemento por mantenimiento de vestuario.

Se establece un complemento por mantenimiento de vestuario según las tablas salariales anexas, para todas las categorías. Su percepción será por doce meses al año. Este plus no formará parte del complemento por incapacidad temporal y situaciones análogas que den lugar a la suspensión del contrato.

j) Plus grúa.

Se establece a partir de la firma del convenio, un plus por uso de la grúa del camión, camión con cesta o plataforma elevadora autopropulsada a razón de según las tablas salariales anexas por jornada trabajada, estableciendo como tope mensual la cantidad de 138 euros. Este plus no formara parte del complemento por incapacidad temporal y situaciones análogas que den lugar a la suspensión del contrato. Su devengo será por día efectivamente trabajado, independientemente de las horas de utilización del elemento auxiliar o plataforma.

k) plus festivos residuos municipales y limpieza viaria.

Este plus retribuye los días festivos no recuperables trabajados como consecuencia de la imposibilidad de descansar dos días festivos continuos en los colectivos de Recogida de Residuos Municipales y Limpieza Viaria. Su retribución es la fijada en las tablas salariales anexas. Su percepción no alcanza al personal que de acuerdo con su calendario de trabajo deba trabajar en festivo, salvo que este esté fijado como día de descanso.

Plus festivo días 25, 26 de diciembre, 1 y 6 de enero:

El personal de limpieza viaria y recogida de residuos municipales percibirá la retribución expresada en el anexo por día trabajado a razón de cinco horas de trabajo efectivo entre las 7:00 y las 12:00 horas en el turno de mañana y de 15.00 a 20.00 en el turno de tarde, incluyendo el descanso de 30 minutos y sin dieta o gasto suplido alguno. El trabajo se distribuirá de acuerdo con las necesidades del servicio y de modo que todo el personal perteneciente a dichos colectivos pueda trabajar al menos dos de las cuatro jornadas contempladas por el presente plus. El plus festivo correspondiente a los días 25 y 26 de diciembre se abonarán en la nómina de enero, así como la revalorización de tales pluses.

l) *Pluses recogida residuos municipales.*

l.1 Conductores y conductoras de camión de recogida de residuos de carga trasera:

Los conductores y conductoras de camión recolector de residuos de carga trasera podrán percibir los pluses específicos que se detallan a continuación, y en la cuantía fijada en el anexo por doce pagas anuales de idéntico importe, cuando a tal efecto cumplan con los condicionantes que dan origen a dichos pluses. Estos pluses son los siguientes:

Plus post-festivo: Se retribuirá siempre que se produzca de forma habitual una prolongación de la jornada normal derivada del exceso de trabajo en días post-festivos.

Plus vertedero: Se retribuirá siempre que se produzca de forma habitual una prolongación de la jornada normal como consecuencia del último viaje al vertedero.

Plus nocturnidad: Se retribuirá en aquellos casos en los que el conductor o conductora realice trabajos en horario nocturno. Los/as conductores/as cuyo horario no coincida íntegramente con la franja horaria nocturna, percibirán este plus de forma proporcional al horario nocturno efectivamente realizado.

l.2 Conductores y conductoras de camión de equipo lavacontenedores:

Los conductores y las conductoras de los equipos lavacontenedores podrán percibir los pluses específicos que se detallan a continuación, y en la cuantía fijada en el anexo por doce pagas anuales de idéntico importe, cuando a tal efecto cumplan con los condicionantes que dan origen a dichos pluses. Estos pluses son los siguientes:

Plus recogida lateral: Es un plus que solo se pagará en los supuestos de limpieza de los contenedores con vehículos de carga lateral y su retribución incluye la responsabilidad sobre las especiales características del equipo.

Plus nocturnidad: Se retribuirá en aquellos casos en los que se realicen los trabajos en horario nocturno. Los/as conductores/as cuyo horario no coincida íntegramente con la franja horaria nocturna, percibirán este plus de forma proporcional al horario nocturno efectivamente realizado.

Plus turnicidad: Se retribuirá en aquellos casos en los que el horario establecido implique cambios de turno (diurno / nocturno) dentro de la jornada semanal. Este plus incluye los complementos de nocturnidad.

l.3 Conductor y conductora de recogida lateral de residuos:

Los conductores y las conductoras de los vehículos de recogida lateral podrán percibir los pluses específicos que se detallan a continuación, y en la cuantía fijada en el anexo por doce pagas

anuales de idéntico importe, cuando a tal efecto cumplan con los condicionantes que dan origen a dichos pluses. Estos pluses son los siguientes:

Plus recogida lateral: Es un plus que solo se pagara en los supuestos de recogida de contenedores con vehículos de carga lateral y su retribución incluye la responsabilidad sobre las especiales características del equipo.

Plus recogida lateral nocturna: Es un plus que solo se pagara en los supuestos de recogida de contenedores con vehículos de carga lateral en horario nocturno y su retribución incluye la responsabilidad sobre las especiales características del equipo.

Plus nocturnidad: Se retribuirá en aquellos casos en los que el conductor realice los trabajos en horario nocturno. Los conductores cuyo horario no coincida íntegramente con la franja horaria nocturna, percibirán este plus de forma proporcional al horario nocturno efectivamente realizado.

I.4 Peones:

Percibirán el plus específico de nocturnidad establecido en el anexo para esta categoría aquellos peones que realicen trabajos en horario nocturno. Los peones cuyo horario no coincida íntegramente con la franja horaria nocturna, percibirán este plus de forma proporcional al horario nocturno efectivamente realizado.

I.5 Plus especialización:

Se establece un plus de especialización con un importe mensual establecido en el anexo para la categoría de conductor o capataz y para la categoría de peón de los servicios siguientes:

Recogida de residuos orgánica nocturna.
Lava contenedores orgánica nocturna.
Camión escoba de recogida nocturna.

Dicho plus se meritara, a partir del día 1 de septiembre de 2010, por día efectivamente trabajado y su percepción será por doce meses al año. Tendrá la consideración de complemento de puesto de trabajo y se denominará plus de especialización RM nocturna. En el supuesto caso de tener que realizar descuentos o retribuciones proporcionales al tiempo efectivamente trabajado, la cuantía del plus se meritara por horas trabajadas.

Se excluyen expresamente los puestos de trabajo de RM lateral nocturna al tener estos establecidos otros pluses en atención a sus propias circunstancias profesionales.

I.6 Plus sopladora:

Aquellos/as trabajadores/as que presten sus servicios haciendo uso de la máquina sopladora con categoría de peón (no especialista), percibirán un complemento establecido en el anexo por cada hora de trabajo de dicha máquina.

Artículo 33. *Dietas y gastos suplidos.*

1. En caso de utilizar el vehículo particular en tareas propias de la empresa, ya sea de forma habitual o esporádica, se establece un precio establecido en el anexo por kilómetro efectuado. Los gastos ocasionados por aparcamiento, pago de peajes y análogos serán asumidos por la empresa.

2. La empresa procederá al abono de comidas y cenas en aquellas situaciones en que los trabajos a efectuar deban realizarse fuera de la jornada habitual o en día festivo (o establecido como descanso semanal en su calendario) para el trabajador o trabajadora.

Para que proceda el abono, la prestación del servicio debe superar las 4 horas de forma continua y abarcar el horario de comidas o cenas, que queda fijado entre las 14 y 16 horas para las

comidas y entre las 21 y 23 horas para las cenas (este horario podrá variar en una hora de más o menos en función de si se deben establecer turnos de comida /cena por necesidades del servicio).

El abono no procederá cuando la jornada se inicie con posterioridad o finalice antes de las 15 horas en el caso de las comidas, y de las 21 horas para el caso de las cenas.

3. Se procederá asimismo al abono de comidas y cenas cuando por necesidades del servicio se deba prolongar la jornada normal en más de una hora. Se enumera una lista, a título enunciativo, de estas situaciones:

- Trabajos para reparar daños urgentes e imprevistos que impidan realizar el horario normal de comidas o cenas.
- Prolongaciones de jornada derivadas de avería de camiones de recogida de basuras o fuerte y anormal exceso de las mismas.
- Trabajos que deban concluir dentro de la misma jornada para evitar cortes de calles y similares, siempre que no se pueda dar descanso entre jornada ordinaria y extraordinaria superior a una hora.

El tiempo para realizar la comida o cena será de una hora que tendrá carácter retribuido siempre que esté dentro de su jornada de trabajo o se presten servicios de guardia ininterrumpida. No será de carácter retribuido cuando la dieta se realice al finalizar la jornada.

En los casos del apartado 3º en los que el servicio no se prolongue en más de una hora de trabajo, el personal afectado no realizará el descanso para la comida o cena y procederá el abono del tiempo de trabajo como horas extraordinarias además del pago de las cantidades previstas como dietas en el anexo de retribuciones del convenio colectivo.

4. Abono de desayunos:

El abono del desayuno tiene carácter excepcional, limitándose a los trabajos extraordinarios, bien generados por grandes emergencias o por la necesidad de dar soporte a los actos o festejos.

Para que se dé tal circunstancia será preciso que el servicio se realice en jornada extraordinaria para las personas que lo prestan y que inicien su jornada a las 8.00 horas de la mañana o antes y deba prolongarse más allá de las 9.30 horas en al menos 2 horas. El horario de desayuno será de media hora (preferentemente entre las 9 y 10 h) y será retribuido a efectos de computo de trabajo efectivo.

Se excluye de este apartado el personal que por su calendario laboral o pacto de convenio tenga la obligación de trabajar en día festivo, salvo que la prestación tenga el concepto de horas extraordinarias.

La empresa se encargará de buscar un restaurante para los desayunos, comidas o cenas. En aquellos casos que esto no sea posible, se abonarán las cantidades previstas en el Anexo de retribuciones.

Artículo 34. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias todas aquellas que se realicen sobre la jornada ordinaria de trabajo pactada.

El personal podrá optar por percibir la retribución correspondiente a las horas extras realizadas o compensarlas por descanso, disfrutando dicho descanso de común acuerdo con la empresa. A efectos del cómputo de horas extraordinarias, no se considerarán como tales aquellas respecto de las que se acuerde optar, en lugar de su cobro, por el disfrute de un descanso compensatorio de acuerdo con lo pactado en el presente Convenio.

De igual forma, no computaran como horas extraordinarias, el exceso de horas trabajadas sobre la jornada ordinaria de trabajo que tenga como fin el prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, independientemente de que su retribución se realice al valor fijado para las horas extraordinarias.

Las retribuciones o su compensación por descanso quedan recogidas en las tablas salariales anexas.

Al ser requerido para realizar trabajos extraordinarios en día festivo, se percibirá una retribución o compensación mínima equivalente a cuatro horas de trabajo.

Cuando la realización de estas horas se fraccionara en dos o más turnos, se percibirán o compensarán las horas extras realizadas garantizando una percepción mínima o compensación equivalente a ocho horas. Si la jornada extraordinaria, en ambos casos, fuera superior a estos cómputos, se percibirán o compensarán las horas extraordinarias que efectivamente se hayan realizado.

No obstante, las horas extraordinarias que computarán a efectos de alcanzar el máximo legal anual (80 horas) serán las realmente efectuadas. Los precios referidos a tareas realizadas en horarios nocturnos incluyen el correspondiente plus de nocturnidad.

Se crea una Comisión de control y supervisión de horas extra en la que estará representada la parte Social.

La Dirección de la empresa procurará que las horas extras ordinarias tengan carácter rotativo con el fin de no concentrarlas en un número reducido de personas.

Artículo 35. *Cómputo y abono de horas extraordinarias.*

Con la finalidad de permitir la distribución irregular de la jornada pactada en función de la actividad productiva, la duración de la jornada se computará cuatrimestralmente, de modo que las horas de exceso puedan compensarse o abonarse en función de lo siguiente:

1. Las horas extraordinarias de trabajo del año serán retribuidas de acuerdo con el cuadro nº 1 del anexo sobre retribución de las horas extras. Para el computo de éstas no se tendrá en cuenta aquellas que se destinen a prevenir o reparar daños extraordinarios, urgentes e imprevistos.
2. Las horas extraordinarias realizadas se podrán compensar a elección del personal con un descanso equivalente a las horas trabajadas y la percepción de un plus según el cuadro no 2 del anexo sobre retribución de las horas extras.

No obstante, el personal podrá optar por compensar solo con descanso las horas extras realizadas, equivalente a 2 horas por hora extra realizada, según el cuadro nº 3 del mencionado anexo.

Artículo 36. *Anticipos sobre salarios.*

El tope máximo que podrá solicitarse como anticipo sobre la nómina será del 90% del salario devengado en el momento de la solicitud. Se fijan los días diez y veinte de cada mes para su solicitud.

Artículo 37. *Pagas extraordinarias.*

Se percibirán dos pagas extraordinarias, una el 22 de junio y otra el 21 de diciembre. La cuantía de cada una de las pagas equivaldrá a una mensualidad completa integrada por Salario Convenio y Plus Vinculación.

El periodo de devengo de las pagas extraordinarias será:

- Verano: del 1 de junio a 31 de mayo del año siguiente.
- Navidad: del 1 de diciembre al 30 de noviembre del año siguiente.

Artículo 38. *Paga de productividad.*

Se percibirá una Paga de Productividad el día 20 de septiembre equivalente al 100% de una mensualidad del salario
Convenio, según anexo sobre retribuciones por nivel profesional.

El 30% de esta paga estará exenta de descuento por absentismo, el restante 70%, estará sujeta a un descuento en función del absentismo individual producido durante el periodo comprendido entre el 1 de septiembre del año anterior y el 31 de agosto del año en curso. Su percepción se realizará de acuerdo con el siguiente cuadro:

Días de absentismo laborables Porcentaje percepción paga

0-14 días	... 100%
15-16 días	... 90%
17-18 días	... 80%
19-20 días	... 70%
21-22 días	... 50%
23-24 días	... 40%

A partir del vigésimo quinto día corresponderá la percepción del 30% de esta paga.

A los efectos de determinar los días de absentismo no se tendrá en cuenta el absentismo producido por:

- Horas sindicales.
- Maternidad y paternidad.
- Permisos retribuidos.
- Accidentes de trabajo dentro de la jornada laboral, a excepción de aquellos motivados por el incumplimiento por parte del trabajador o trabajadora de las obligaciones contempladas en el artículo 29 de la Ley de prevención de riesgos, o aquellos que no hayan sido tramitados en la forma establecida en el artículo 59 del presente convenio o no estén debidamente aceptados por los servicios médicos de la Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo.
- Periodos de hospitalización y recuperación por tal motivo.

En el caso de que una misma y única situación de incapacidad temporal, por su duración, incida en dos periodos de cómputo de la paga de productividad y por tanto en dos años consecutivos, sólo se tendrá en cuenta su incidencia a efectos del cálculo en la primera de las pagas, siempre y cuando la misma no supere el período de 12 meses y 24 días.

La comisión de aplicación y vigilancia podrá resolver con el apoyo o informe del médico/a de empresa circunstancias sobre esta materia respecto a situaciones análogas o similares a las descritas que ofrecieran dudas sobre su aplicación.

Periodo de devengo:

- Septiembre: 1 de septiembre del año anterior al 31 de agosto del año en curso.

En periodos de devengo inferiores al año, se aplicará la proporcionalidad tanto en el devengo como en los días de absentismo que determinan el porcentaje de paga a percibir.

Artículo 39. *Regularización de la Paga de productividad.*

Año 2020.

Se percibirá una "Regularización de la Paga de Productividad" para el ejercicio 2020, que estará conformada por los siguientes conceptos:

d) Por el fondo adicional del 0,30% de la masa salarial del año 2019, que asciende a 20.756 €uros. Esta cantidad formará parte integrada de la masa salarial del año 2020, si bien el percibo de la misma estará sujeta al índice de absentismo individual de cada trabajador/a, en aras a mejorar la productividad y eficiencia global de la organización.

e) Por la cantidad de Fondo Social presupuestada anualmente y dejada de percibir por la plantilla. Para el ejercicio 2020 la cantidad de Fondo Social no consumida asciende a 13.463,03 €uros, que en términos globales no experimentan ningún incremento respecto a los gastos de acción social del ejercicio anterior.

f) Por la cantidad de Paga de Productividad dejada de percibir por la plantilla, para el año 2020 el importe asciende a 11.799 €uros, que se distribuirán bajo principios de absentismo que más abajo se indican, y que tal distribución no supone un aumento de masa salarial del ejercicio 2019.

- Cobro del concepto "Regularización paga de productividad" (2020).

Período de devengo: del 1 de septiembre de 2019 al 31 de agosto de 2020.

Trabajadores/as que causan derecho: Trabajadores/as que durante el período de devengo hayan tenido un absentismo individual inferior a 15 días naturales.

Cantidad: será la cantidad resultante de la suma de los importes de los apartados a) + b) + c), dividido por el número de trabajadores/as con derecho a cobro y proporcional al nivel profesional.

Mes de abono: el pago de este concepto se percibirá el mes siguiente de la firma del preacuerdo y no tendrá carácter consolidable al ser un concepto variable según los índices de absentismo de cada persona y como medida para mejorar la productividad de la organización.

Año 2021.

Se percibirá una "Regularización de la Paga de Productividad" para el ejercicio 2021, que estará conformada por los siguientes conceptos:

i) Por el fondo adicional del 0,30% de la masa salarial del año 2019, que asciende a 20.756 €uros. Esta cantidad formará parte integrada de la masa salarial del año 2020, incrementada con los mismos porcentajes que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado (LPGE) para cada año. El percibo de la misma estará sujeta al índice de absentismo individual de cada trabajador/a, en aras a mejorar la productividad y eficiencia global de la organización.

j) Por la cantidad de Fondo Social presupuestada anualmente y dejada de percibir por la plantilla para el ejercicio 2021. Para el ejercicio 2021 la cantidad de Fondo Social no consumida asciende a 11.145,19 Euros.

k) Por la cantidad de Paga de Productividad dejada de percibir por la plantilla, para el año 2021 el importe asciende a 14.314,15 Euros, que se distribuirán bajo principios de absentismo que más abajo se indican.

l) Por el diferencial de las primas de la contratación del nuevo seguro colectivo de accidentes para el año 2021. El importe asciende a 25.220,68 €uros.

- Cobro del concepto "Regularización paga de productividad" (2021).

Período de devengo: del 1 de septiembre de 2020 al 31 de agosto de 2021.

Trabajadores/as que causan derecho: Trabajadores/as que durante el período de devengo hayan tenido un absentismo individual inferior a 15 días naturales.

Cantidad: será la cantidad resultante de la suma de los importes de los apartados a) + b) + c) + d), dividido por el número de trabajadores/as con derecho a cobro y proporcional al nivel profesional.

Mes de abono: el pago de este concepto se percibirá en el mes de diciembre de 2021, no tendrá carácter consolidable al ser un concepto variable, condicionado al índice de absentismo personal y como medida para mejorar la productividad de la organización.

Año 2022.

Se percibirá una “Regularización de la Paga de Productividad” para el ejercicio 2022, que estará conformada por los siguientes conceptos:

m) Por el fondo adicional del 0,30% de la masa salarial del año 2019, que asciende a 20.756 €uros. Esta cantidad formará parte integrada de la masa salarial del año 2020, incrementada con los mismos porcentajes que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado (LPGE) para cada año. El percibo de la misma estará sujeta al índice de absentismo individual de cada trabajador/a, en aras a mejorar la productividad y eficiencia global de la organización.

n) Por la cantidad de Fondo Social presupuestada anualmente y dejada de percibir por la plantilla para el ejercicio 2022.

o) Por la cantidad de Paga de Productividad dejada de percibir por la plantilla, para el año 2022, que se distribuirán bajo principios de absentismo que más abajo se indican.

p) Por el diferencial de las primas de la contratación del nuevo seguro colectivo de accidentes para el año 2021. El importe asciende a 25.220,68 €uros

Cobro del concepto “Regularización paga de productividad” (2022).

Período de devengo: del 1 de septiembre de 2021 al 31 de agosto de 2022.

Trabajadores/as que causan derecho: Trabajadores/as que durante el período de devengo hayan tenido un absentismo individual inferior a 15 días naturales.

Cantidad: será la cantidad resultante de la suma de los importes de los apartados a) + b) + c) + d), dividido por el número de trabajadores/as con derecho a cobro y proporcional al nivel profesional.

Mes de abono: el pago de este concepto se percibirá en el mes de diciembre de 2022, no tendrá carácter consolidable al ser un concepto variable, condicionado al índice de absentismo personal y como medida para mejorar la productividad de la organización.

En la “Regularización de la paga de productividad” de los ejercicios 2020, 2021 y 2022, los/as trabajadores/as que disfruten de la prestación por maternidad o paternidad no computarán como absentismo. Igualmente, el montante económico en este concepto (maternidad y paternidad) lo asumirá la propia empresa y en ningún caso irá a cargo de los sobrantes y cantidades dejadas de percibir de la regularización.

Artículo 40. Lote de Navidad.

Coincidiendo con las fiestas navideñas, la empresa entregará un lote con productos típicos de dicha época. El contenido del mismo se hará a elección de la dirección, teniendo derecho a recibirlo todo el personal que se encuentre de alta en la empresa, alcanzando dicho derecho a todas aquellas personas que hubieran causado baja por jubilación en la misma.

CAPÍTULO VI. Prestaciones sociales.

Artículo 41. Fondo Social.

La empresa destinará una cantidad anual equivalente a 300 €uros como máximo por trabajador/a, cuyo fin será el de atender sus gastos de tipo asistencial – social, así como el de sus familiares. Este Fondo Social se registrará bajo las normas de funcionamiento del Reglamento.

Artículo 42. Complementos por Incapacidad Temporal.

En caso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral será una comisión constituida al efecto la que dictamine que complementos deberá percibir el personal que se encuentre en situación de incapacidad temporal. Estos complementos en ningún caso podrán superar el 100% de los conceptos que a continuación se describen:

- Salario convenio.
- Plus vinculación.
- Plus presencia.
- Pagas extraordinarias de junio y diciembre.

Composición, funciones y reglamento de la comisión de Incapacidad Temporal

La comisión se compondrá de seis miembros, tres designados por la Dirección y tres por el Comité de Empresa, reuniéndose cuando se considere necesario. La Comisión se asesorará mediante el criterio profesional de un facultativo en medicina que en ningún momento podrá informar acerca del estado de salud de las personas afectadas, pero si determinar si las bajas médicas están suficientemente acreditadas.

Mediante acta fundamentada en criterios objetivos, determinara si la persona con incapacidad laboral debe percibir complementos retributivos por dicha circunstancia. Entre otros criterios deberá tener en cuenta los siguientes:

- Personas que hayan sido intervenidas quirúrgicamente, incluso en régimen ambulatorio (con postoperatorio en su domicilio): percepción del 100% de salario.
- Accidente de trabajo (salvo que no medie negligencia o imprudencia de la persona afectada) y enfermedad profesional (100% del salario).
- Baja médica con hospitalización (100% del salario).
- Cinco primeros días de baja médica al año: percepción del 100% de salario.
- Enfermedad grave que pudiera entrañar contagio: 100% del salario.
- Accidentes no laborales que causen traumatismos, esguinces, etc.: 100% del salario. Si se produce en la práctica de deporte habitual y federado o en accidentes de circulación (excepto "in itinere") no se percibirán complementos.
- Procesos oncológicos: 100% del salario.
- Cualquier otra enfermedad que esté debidamente justificada, tanto por los servicios médicos oficiales como por el servicio médico contratado al efecto por la empresa.

Los complementos se dejarán de percibir por las siguientes causas:

- Incumplimiento por parte del trabajador o trabajadora de las prescripciones facultativas.
- Dilatación voluntaria del proceso de enfermedad.
- Negativa a realizar los controles médicos que le indique la dirección.
- Prestación de sus servicios en cualquier otra actividad, que retribuida o no, implique un proceso de dilatación de la enfermedad o un aprovechamiento indebido de la situación en beneficio propio, todo ello sin perjuicio del tratamiento disciplinario de tales hechos.
- Aquellos casos que no proceden según dictamen de la Comisión.

Teniendo en cuenta que el esfuerzo económico que realiza la empresa en este apartado es importante, como compensación al mismo ambas partes consideran imprescindible que el personal a jornada continua varíe su horario de médico de cabecera, haciéndolos coincidir con horarios no laborales.

Artículo 43. *Seguro de accidentes.*

La empresa suscribirá una póliza de accidentes de trabajo para los casos de los que resultara fallecimiento del trabajador/a o invalidez permanente total para profesión u oficio, absoluta para profesión habitual y gran incapacidad. La cuantía del capital asegurado por persona será de 40.000 Euros para cada año de vigencia del presente convenio. Dicha póliza será vigente a partir del día 1-1-2021. Se entregará al Comité de Empresa copia de la póliza una vez suscrita.

El alcance de la cobertura será mientras persista la relación laboral con la empresa. Los impuestos derivados del posible percibo del capital asegurado, total o parcialmente, serán a cargo del beneficiario/a de su importe.

Artículo 44. *Responsabilidad Civil.*

La empresa concertará una póliza de seguro de responsabilidad civil que garantice el resarcimiento frente a terceros de cualquier riesgo producido accidentalmente por el personal de la empresa en el ejercicio de sus funciones profesionales y en los trabajos encomendados. Se entregará al Comité de Empresa copia de la póliza una vez suscrita.

Artículo 45. *Rotura de objetos personales.*

La empresa concertará una póliza de seguros que contemple la rotura de objetos personales, siempre que esta se produzca en el desempeño del trabajo; dichos objetos deberán ser necesarios para el desempeño de la labor profesional, por lo que quedaran excluidos de cobertura objetos ornamentales y análogos.

Artículo 46. *Invalidez permanente parcial.*

En caso de invalidez permanente en grado parcial, la empresa facilitará a la persona afectada por el presente convenio otro puesto de trabajo acorde con sus condiciones físicas según indique la dirección. El salario y la categoría de las personas afectadas serán los que establezca el convenio de acuerdo con su nueva relación con la empresa, conservando en todo caso su antigüedad.

Artículo 47. *Indemnización en caso de invalidez permanente total.*

A aquellas personas a las que les sea reconocida una invalidez en grado de total para la profesión habitual, siempre y cuando estén de alta en la empresa, tengan un mínimo de diez años de antigüedad y sean menores de 55 años en la fecha del reconocimiento de tal situación, les será abonada, si causan baja en la empresa, una indemnización de acuerdo con la escala que a continuación se detalla:

Edad cumplida	Gratificación
50 años	13 mensualidades
51 años	12 mensualidades
52 años	11 mensualidades
53 años	10 mensualidades
54 años	9 mensualidades

Artículo 48. *Ayudas económicas para el personal que tenga a su cargo hijos o hijas con discapacidad.*

Aquellas personas de la empresa que tengan hijos o hijas a su cargo con algún tipo de discapacidad física o psíquica tendrán derecho a percibir la cantidad mensual cuya cuantía se fija en el anexo de retribuciones por 12 mensualidades. Esta cantidad será actualizada en cada ejercicio de vigencia del convenio según Ley de Presupuestos Generales del Estado (LPGE).

Estos importes se abonarán por cada uno de los hijos o hijas que reúnan los requisitos que se especifican a continuación:

- Reconocimiento de la discapacidad por parte de la Generalitat de Catalunya igual o superior a un 33%.
- Que conviva con sus padres y a su cargo.
- Que no trabaje, tanto por cuenta ajena como propia.

Artículo 49. *Premio por veinte años de servicio.*

Todas aquellas personas que cumplan veinte años de antigüedad al servicio de la empresa tendrán derecho a percibir una gratificación extraordinaria de 33 días de salario real, así como al disfrute de una semana (equivalente en horas a una semana ordinaria de un/a trabajador/a del

turno de mañana del calendario general) de vacaciones adicionales, llevándose a cabo de común acuerdo con la empresa pudiéndose adicionar al calendario de vacaciones.

Dicha gratificación se abonará junto a las retribuciones del mes en que se cumpla la referida antigüedad, no computando para su devengo las excedencias de tipo voluntario, a excepción de las pactadas en el Art. 26.2 del presente Convenio.

Artículo 50. *Retirada del carnet de conducir.*

Quienes tengan asignado un vehículo propiedad de la empresa y que cumpliendo las funciones que le han sido encomendadas, le fuera retirado por primera vez el permiso de conducir, la Dirección lo destinará a otro puesto de trabajo según la disponibilidad de la empresa, conservando sus retribuciones por espacio de un año. Se procederá igualmente, en el supuesto de que el permiso de conducir le sea retirado fuera de horas de trabajo cuando la persona afectada tenga la categoría de conductor/a o éste le sea imprescindible para el desarrollo de sus tareas. Quedan excluidos todos los casos en los que la retirada del permiso haya sido consecuencia de conducción temeraria, toxicomanía o alcoholemia. En estos últimos supuestos, la persona afectada podrá acogerse a una excedencia voluntaria mientras dure la retirada de carnet.

Artículo 51. *Renovación del carnet de conducir.*

La empresa asumirá los gastos de la gestión de la renovación del carnet de conducir del personal cuyo puesto de trabajo sea el de conductor o conductora. Se procederá de igual modo en aquellas situaciones especiales que lo requieran.

Artículo 52. *Jubilación. Jubilación parcial.*

Jubilación Ordinaria, se estará a lo dispuesto en cada momento por la Ley General de Seguridad Social, en cuanto a los requisitos de acceso a esta modalidad de jubilación, cotizaciones acumuladas a lo largo de su vida laboral, etc...

Jubilación Parcial, se estará a lo dispuesto en cada momento por la Ley General de Seguridad Social, en cuanto a los requisitos de acceso a esta modalidad de jubilación, así como las peculiaridades de los contratos de relevo.

Jubilación Anticipada por voluntad del trabajador:

En aquellos casos en los que el personal de la empresa tenga como mínimo una antigüedad de 10 años y, previo acuerdo con la empresa, solicite la jubilación anticipada, le será abonada una gratificación de acuerdo con la escala que a continuación, se detalla:

- Jubilación anticipada voluntaria por parte del trabajador 2 años antes de la edad de jubilación ordinaria: gratificación de 10 mensualidades.
- Jubilación anticipada voluntaria por parte del trabajador 1 año antes de la edad de jubilación ordinaria: gratificación de 09 mensualidades.

Artículo 53. *Apoyo a la natalidad.*

Se establece una nueva gratificación por el nacimiento, adopción o tutela legal de hijos o hijas que consistirá en el pago único de una cantidad cuyo importe se recoge en el anexo de retribuciones. Esta cantidad será actualizada en cada ejercicio de vigencia del convenio según Ley de Presupuestos Generales del Estado (LPGE).

CAPÍTULO VII. **Seguridad y salud laboral.**

Artículo 54. *Prevención de riesgos y salud laboral.*

En cuantas materias afecten a Seguridad y Salud Laboral en el trabajo serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley de Salud Laboral y demás normativas al efecto. La empresa concertará la actividad preventiva con un servicio de prevención autorizado por la Generalidad de Catalunya y en todas las especialidades previstas legalmente (seguridad, higiene, psicología y ergonomía y vigilancia de la salud).

Anualmente y siguiendo la planificación de la actividad preventiva, el plan de prevención y la evaluación de riesgos, se realizarán todas y cada una de las acciones definidas en las mismas.

Artículo 55. *Comité de Seguridad y Salud Laboral.*

Se crea un Comité de Seguridad y Salud Laboral. La composición del mismo será la siguiente:

- 3 Representantes de la Dirección de la empresa.
- 3 Integrantes del Comité de Empresa.

Las competencias de este Comité serán las descritas en la legislación general, siendo consultado previamente antes de la introducción de cualquier equipo de trabajo o producto que pudiera afectar tanto a la seguridad como a la salud del personal.

La Dirección pondrá a disposición de este organismo de vigilancia, control y seguimiento en esta materia cuantos datos y documentos sean necesarios para el desarrollo de su cometido. Asimismo, garantizará la formación en materia de Seguridad y Salud Laboral a todos los miembros del Comité de empresa.

Artículo 56. *Reconocimiento médico.*

Se establece una revisión médica anual, variando dicho periodo en aquellos casos en que la evaluación de riesgos determine otra periodicidad. Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a los productos utilizados por el personal en el desempeño de sus funciones, así como el tipo de trabajo realizado.

Asimismo, se realizarán las vacunaciones que se consideren aconsejables en la evaluación de riesgos por puesto de trabajo.

Artículo 57. *Botiquín de primeros auxilios y sala de curas.*

La empresa, de acuerdo con lo preceptuado en la normativa de prevención de riesgos laborales, mantendrá una sala de curas dotadas de todos los elementos y material necesario, así como personal formado para realizar tal cometido.

Asimismo, dotará de botiquín los vehículos de encargados, cuerpo técnico y todos aquellos que desarrollen su actividad en horario nocturno. El resto de vehículos dispondrá de un pequeño botiquín.

Artículo 58. *Instalación de manos libres.*

Se dotará de dispositivos de 'manos libres' a todos los vehículos de la empresa, tanto para teléfonos móviles como para emisoras. Igualmente, la empresa dotará de una emisora conectada con la Policía Local a quienes presten servicio nocturno.

Artículo 59. *Elementos de protección personal. Cumplimiento de la normativa de prevención.*

Se establece la obligatoriedad por parte del personal de la plantilla de utilizar los equipos de protección personal (EPI) de trabajo facilitados por la empresa. Si excepcionalmente se tuvieran que realizar tareas en condiciones distintas a las normales, la empresa facilitará los elementos de protección adecuados en cada momento.

El personal deberá cumplir con las obligaciones contenidas en la normativa de prevención de riesgos laborales; el incumplimiento de dicha normativa será tratado como incumplimiento laboral procediendo de acuerdo con el régimen sancionador establecido en el presente convenio.

Artículo 60. *Accidente de trabajo. Parte de asistencia e investigación de accidentes.*

En caso de sufrir un accidente de trabajo se deberá seguir el siguiente procedimiento:

- Comunicarlo a su encargado o al Departamento de Personal de forma inmediata, aunque no requiera asistencia médica.
- En caso de requerir asistencia médica deberá pasar previamente por las oficinas de la empresa con el fin de realizar la preceptiva investigación del accidente y entrega del “volante de asistencia médica”.
- Si la lesión fuera grave o la apariencia de las lesiones aconsejaran la asistencia médica inmediata, los anteriores trámites se realizarán con posterioridad a la visita médica.

Artículo 61. *Multas de tráfico, circulación y seguridad vial.*

Quien que por sus funciones deba conducir vehículos de la empresa o, en algunos casos, los de su propiedad en comisión de servicio, cumplirá en todo momento las normas relativas a tráfico y seguridad vial, conduciendo con la debida diligencia y respeto.

Las infracciones al código de circulación y sus normas de desarrollo correrán a cargo del infractor salvo en casos excepcionales, debiendo así mismo responder de posibles acciones disciplinarias que se pudieran derivar de las mismas. La dirección abonará las sanciones producidas por casos excepcionales como el aparcamiento incorrecto y siempre y cuando se demuestre la imposibilidad de aparcar correctamente o que tal circunstancia ocasionara perjuicios graves para el trabajo dada la excesiva distancia al punto de trabajo para realizar cargas o descargas de material y herramientas, urgencias, averías o cualquier causa análoga a las anteriores.

Como responsable del vehículo, cuidará de que el mismo reúna las condiciones de seguridad para su utilización, poniendo en conocimiento inmediato de los responsables del taller mecánico cualquier avería o síntoma aparente que pueda mermar las condiciones de seguridad vial.

Cuando un vehículo o equipo de trabajo se encuentre inmovilizado para su reparación, solo podrá ser utilizado con expresa autorización de los responsables del taller mecánico.

Artículo 62. *Puesto de trabajo de la mujer embarazada.*

Se estará a lo dispuesto en las normas y leyes vigentes sobre protección a la maternidad.

CAPÍTULO VIII. **Faltas y sanciones.**

Artículo 63. *Faltas y sanciones.*

El personal podrá ser sancionado por la Dirección de la empresa en virtud de incumplimiento laboral de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se determinen en el presente Convenio y las que se establezcan en otras disposiciones legales aplicables, todo ello de conformidad a lo dispuesto en el Art. 58 del Estatuto de los trabajadores.

Toda falta cometida se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia en leve, grave y muy grave.

Artículo 64. *Faltas leves.*

Se consideran faltas leves:

- 1.Faltar un día al trabajo sin causa justificada.
- 2.De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el periodo de un mes e inferiores a 30 minutos. Cuando estos retrasos revistan consecuencias graves para el trabajo se calificarán como falta grave.
- 3.Abandonar el puesto de trabajo o el servicio durante breve tiempo durante la jornada. Si el abandono ocasiona perjuicio para la empresa será considerado como falta grave.
- 4.Pequeños descuidos en la realización del trabajo y la conservación de máquinas, herramientas, materiales y ropa de trabajo.
- 5.La inobservancia de los reglamentos y órdenes del servicio, así como la desobediencia a los mandos; todo ello en materia leve.
- 6.La falta de respeto en materia leve hacia otras personas.
- 7.La falta de higiene personal, así como de limpieza en dependencias, servicios y útiles de la empresa.
- 8.No comunicar los cambios de domicilio o los datos necesarios para la Seguridad Social y la empresa.
- 9.No utilizar la ropa de trabajo facilitada por la empresa. La negativa reiterada dará lugar a faltas graves o muy graves.
- 10.No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- 11.La embriaguez y conductas indecorosas fuera del servicio vistiendo el uniforme de la empresa. La reincidencia en esta materia se considerará falta grave.
- 12.La no utilización por parte del personal de los equipos de protección entregados por la empresa, siempre que su no utilización no genere accidentes de trabajo. La reincidencia será considerada como falta grave.

Artículo 65. *Faltas graves.*

Se consideran faltas graves:

- 1.La doble comisión de falta leve dentro del periodo de un mes excepto en las de puntualidad.
- 2.La falta de 2 días al trabajo sin causa justificada durante el periodo de un mes.
- 3.El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos, cuestiones y hechos que puedan afectar a la Seguridad Social y Medicina de Empresa.
- 4.El incumplimiento de las normas legales generales y las de este Convenio en materia de seguridad en el trabajo. Será falta muy grave cuando tenga consecuencias en las personas, máquinas, materiales, instalaciones o edificios.
- 5.La desobediencia a los mandos en cuestiones de trabajo.
- 6.Más de tres faltas de puntualidad no justificadas en la asistencia al trabajo cometidas en el periodo de un mes.
- 7.La suplantación de la personalidad de un compañero al fichar o firmar.
- 8.El empleo de tiempo, materiales, máquinas y útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo.
- 9.Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.
- 10.Las injurias o calumnias contra personas o instituciones de toda índole.
- 11.La embriaguez o toxicomanía no habitual durante el trabajo.
- 12.La embriaguez y conductas indecorosas fuera del servicio vistiendo el uniforme de la empresa, cuando dichas conductas sean reiteradas.
- 13.Falta notoria de respeto o consideración a las demás personas.
- 14.La conducción temeraria, imprudente o negligente con vehículos de la empresa siempre que no revista especial gravedad, en cuyo caso será considerada falta grave.

Artículo 66. *Faltas muy graves.*

Se consideran faltas muy graves:

- 1.La reiteración en falta grave dentro del periodo de un mes, siempre que aquella haya sido sancionada.
- 2.La falta injustificada de seis días al trabajo durante un periodo de cuatro meses.
- 3.Más de doce faltas de puntualidad en un periodo de seis meses o de veinticinco en un periodo de un año.

- 4.La falsedad, la deslealtad, el fraude, el abuso de confianza, y el hurto o robo, a los compañeros de trabajo, a la Empresa o a terceros.
- 5.El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos o modificaciones maliciosas en primeras materias, productos, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
- 6.La indisciplina o desobediencia a las órdenes de los mandos, así como también la inducción a la misma cuando revista especial gravedad.
- 7.La falsedad en las circunstancias de accidentes de trabajo, la simulación de enfermedad o accidente y la prolongación maliciosa o fingida en su curación.
- 8.La embriaguez y toxicomanía habitual durante el trabajo.
- 9.El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad.
- 10.El abuso de autoridad.
- 11.La disminución voluntaria y continuada del rendimiento.
- 12.Causar accidente grave por imprudencia o negligencia inexcusable.
- 13.Las ofensas físicas o verbales de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier persona de la empresa. Si dichas ofensas fueran ejercidas desde posiciones de superioridad, independientemente de ser consideradas como falta muy grave por abuso de autoridad, serán sancionadas con inhabilitación para el ejercicio de funciones de mando o cargos de responsabilidad.
- 14.La conducción temeraria, imprudente o negligente con vehículos de la empresa de la que se deriven danos a terceros.
- 15.Todas las consignadas en el art. 54.2 del Estatuto de los trabajadores, consideradas como causas justas de despido.

Artículo 67. Sanciones.

Las sanciones máximas que pueden imponerse son las siguientes:

- Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días; inhabilitación para el ascenso durante el periodo de un año.
- Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días; pérdida de antigüedad, inhabilitación para el ascenso por un periodo de hasta cinco años; cambio de puesto de trabajo; despido.

En caso de faltas graves y muy graves impuestas, la Dirección deberá comunicar la sanción de forma simultánea a la persona afectada y al Comité de Empresa, no siendo válida la misma si no cumple este requisito. Ello no supone la conformidad o corresponsabilidad del Comité de Empresa en la imposición de sanciones.

Artículo 68. Prescripción de las faltas y cancelación de faltas.

Prescripción: Las faltas prescribirán de acuerdo con el Estatuto de los trabajadores.

Cancelación de faltas: las faltas impuestas serán canceladas automáticamente por el mero transcurso del tiempo de acuerdo con lo siguiente:

- Faltas leves: un mes.
- Faltas graves: tres meses.
- Faltas muy graves: seis meses.

CAPÍTULO IX. Derechos sindicales.

Artículo 69. Comité de Empresa.

1. La empresa reconoce a la representación de los trabajadores y trabajadoras cuantos derechos y garantías tiene conferidas en razón de su cargo por las leyes y disposiciones vigentes.

Asimismo, el Comité de Empresa será informado de los siguientes temas:

- a) Sanciones y despidos.
- b) Información del absentismo producido en la empresa. Su entrega será por escrito y se efectuará mensualmente.
- c) Entrega mensual de la relación nominal del personal que realice horas extraordinarias.
- d) Información previa al comité de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, contempladas en el Art. 41 del Estatuto de los Trabajadores. Su informe será preceptivo y obligatorio para la variación de dichas condiciones, de acuerdo con la mencionada ley.
- e) Entrega de cualquier tipo de documentación que se desprenda de la Legislación en general y particularmente la establecida en el Art. 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Se reconoce la acumulación de las horas sindicales entre los miembros de cada organización sindical presente en el Comité de Empresa y la distribución entre sus miembros y el delegado sindical según el criterio que establezca mediante relación escrita mensual con renuncia de los interesados.

Asimismo, para una información general a todo el personal y una mayor eficacia en el desempeño de su función sindical, el comité de empresa dispondrá de:

- Un tablero de anuncios para cada sindicato o representación independiente que esté representada en el seno de la empresa.
- Una sala de reuniones debidamente acondicionada.

2. Las personas afiliadas a una central sindical podrán solicitar por escrito a la dirección que se le descuente mensualmente en la nómina el importe de su correspondiente cuota sindical.

3. A las asambleas de los trabajadores y trabajadoras celebradas en los locales de la empresa podrán asistir representantes de las centrales sindicales con implantación representativa en la propia empresa, siempre que se dé cumplimiento a lo previsto en el art. 77 del Estatuto de los trabajadores.

4. El personal dispondrá de 6 horas anuales retribuidas para asistir a asambleas formalmente convocadas por sus representantes. El horario de la realización de las asambleas deberá observar el funcionamiento de la empresa de forma que no altere gravemente el proceso productivo.

Artículo 70. *Secciones sindicales.*

Se acuerda la creación de secciones sindicales para los sindicatos con representatividad en la empresa.

La representación de las secciones sindicales se hará a través de un delegado sindical que deberá formar parte del personal en activo de la empresa.

Sus competencias serán las atribuidas por la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) y su situación mantendrá las mismas condiciones aplicadas desde su creación hasta que una comisión formada por un representante de cada organización sindical y la dirección de la empresa acuerde de forma definitiva su papel y derechos.

Artículo 71. *Conciliación de la vida familiar.*

Al personal afectado por el presente convenio le será de aplicación la legislación sobre conciliación de la vida familiar aprobada por la Generalitat de Catalunya en el ámbito de la administración pública. (Ley 8/2006, de 5 de julio). Además, la plantilla disfrutará de un (1) día laborable en caso de fallecimiento de familiares de 3º grado (tanto por consanguinidad como por afinidad).

Artículo 72. Resolución de discrepancias sobre inaplicación del Convenio.

Las discrepancias que puedan surgir por la no aplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes se someterán expresamente a los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje del Tribunal Laboral de Catalunya.

Disposiciones adicionales:

Disposición adicional primera.

1. La Dirección de la empresa se compromete a los siguiente:

En casos de subcontratación o externalización de trabajos o servicios a empresas externas, la empresa se compromete antes de proceder al preceptivo concurso a facilitar toda la información detallada y valorada al Comité de Empresa para que este órgano realice una valoración de la propuesta y presente una alternativa a la Dirección de la misma en un plazo de 15 días. Si la alternativa es viable siguiendo criterios económicos / sociales / organizativos y similares, la Dirección estudiará la contrapropuesta con el fin de realizar trabajos directamente por la empresa municipal PRESEC evitando la subcontratación.

2. Subrogación del personal. Estabilidad en el empleo.

Uno de los aspectos que se ha considerado de especial transcendencia regular es la subrogación de personal, como figura diferenciada y distinguible de la sucesión empresarial, no está establecida por vía legal, sino exigida a través de la negociación colectiva.

Habida cuenta de las características de la empresa (sociedad mercantil pública) y de la diversidad de sectores de la actividad que intervienen en la configuración de los servicios prestados, así como las dudas que pudieran surgir ante una subrogación acerca del convenio sectorial aplicable, siempre y cuando su titular (Ayuntamiento de Gavà) tomara esta decisión y lo hiciera de acuerdo con los estatutos societarios y acuerdos posteriores del Pleno del Ayuntamiento de fecha 26-2-2015 contenidos en la "Declaració institucional a favor de PRESEC com a empresa municipal de serveis de Gavà", la subrogación del personal perteneciente a PRESEC, SA, se llevaría a término de acuerdo con lo siguiente:

A) Si el Ayuntamiento de Gavà mediante decisión tomada por futuro acuerdo plenario decidiera prescindir de la actual forma de prestación de servicios a través de sociedad municipal y prestarlos a través de concesión de los mismos (totalmente o en parte), lo deberá realizar mediante licitación pública, en este caso el personal adscrito a los servicios a externalizar sería absorbido por la concesión o concesionarios que se hicieran cargo de los mismos, respetando las condiciones laborales, económicas y de cualquier otra naturaleza pactadas en el presente Convenio colectivo, incluidas la condiciones de cualquier tipo que se disfruten a título personal.

B) Los concesionarios entrantes no podrán realizar extinciones de contratos de trabajo basadas en causas organizativas, productivas o económicas por parte de los concesionarios que pasaran a prestar servicios, ni reducciones retributivas, modificaciones sustanciales ni de cualquiera otra situación distinta pactadas actualmente.

C) El Ayuntamiento de Gavà estará obligado a redactar las cláusulas administrativas de cualquier concurso público de licitación sobre servicios prestados por PRESEC, haciendo mención a que cualquier futura concesión deberá cumplir con lo aquí pactado.

D) En cuanto a otros derechos y circunstancias en caso de subrogación que no estén explicitados en el presente convenio, se tendrá como derecho supletorio el Convenio colectivo de Trabajo del Sector de la Limpieza de Edificios y Locales de Catalunya, publicado en el DOGC del 22-2-2012, aplicándose dicha regulación con independencia de que se encuentre dicho convenio en vigor.

Disposición adicional segunda.

Calendario de limpieza viaria y recogida de residuos: ambas partes acuerdan modificar los calendarios de los turnos de tarde y noche de limpieza viaria y recogida de residuos municipales con el fin de incorporar a sus calendarios el disfrute de sábados o domingos como día de descanso semanal.

Ambas partes convienen que la empresa elaborará los calendarios laborales del turno de tarde de la sección de limpieza viaria garantizándoles el disfrute de un fin de semana alternativo, alterándolo con un sábado o domingo de descanso. Tal medida se llevará a cabo cuando sea posible la contratación de personal para la realización del turno de sábados, domingos y festivos.

En el calendario del turno de tarde de reciclaje podrá alternar la jornada de descanso entre los sábados y los domingos.

Calendario de Administración: El personal de Administración reducirá en una tarde su jornada laboral, distribuyéndose las 2,5 horas de la citada tarde de lunes a viernes en horario de mañana. Igualmente, el personal de Administración no prestará servicio en jornada partida los viernes y las llamadas telefónicas se desviarán hacia un teléfono móvil, evitando de esta forma la presencia los viernes tarde.

Las secciones 102 (Limpieza Viaria) y 103 (Residuos Municipales) podrán disfrutar de los días personales de semana santa y navidad, estableciéndose turno A y B como en el calendario general, descontándose estos días del turno de vacaciones estival.

Disposición adicional tercera.

Las secciones de Jardinería, Obras, Taller Logístico, Instalaciones, Señalización, Almacén y Taller Mecánico adelantarán su horario de entrada y salida del trabajo en 30 minutos durante el periodo de 1 de junio a 15 de septiembre.

Disposición adicional cuarta.

Ambas partes acuerdan modificar el horario habitual de los días 23 de junio, 24 y 31 de diciembre de la forma siguiente:

El turno de tarde de Limpieza de Edificios Públicos adelantará dos horas su horario.

El turno de noche de Recogida de Residuos se desarrollará de 16 horas a 21 horas compensando en los días posteriores el tiempo que sea necesario.

Disposición adicional quinta.

Se modifica la fecha tope de presentación de facturas para percibir el Fondo social con el fin de facilitar el cálculo de la regularización de la paga de productividad contemplada en el presente acuerdo, siendo el 20 de noviembre de cada ejercicio.

Disposición adicional sexta.

A medida que la disponibilidad presupuestaria lo permita, la empresa reducirá el tamaño de los sectores de limpieza viaria.

Disposición adicional séptima.

Ambas partes acuerdan establecer en la empresa el "Contrato para la formación y aprendizaje", que tiene por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en régimen de alternancia de actividad laboral retribuida, con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o educativo. Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, así como por el Real Decreto Ley 32/2021 de 28 de diciembre.

Edad: entre 16 y 25 años

Duración: mínimo 1 años máximo 3 años

Retribución: Salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Disposición adicional octava.

Ambas partes convienen que en la planificación de turnos y horarios ya se han tenido en cuenta la distribución de la jornada irregular, no quedando más jornada irregular que distribuir.

Disposición adicional novena.

Mientras la legislación vigente obligue a PRESEC, S.A., como empresa encuadrada en el sector público, por imperativo legal, el incremento salarial será según la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio.

No obstante, una vez que esta norma legal vigente quede derogada, se volverá a la norma de incrementos salariales según el IPC previsto anual más la cláusula de revisión, si este fuese superior al previsto.

Disposición adicional décima.

El personal de Administración reducirá en una (1) tarde su jornada laboral, distribuyéndose las 2,5 horas de la citada tarde de lunes a viernes en horario de mañana. Esta medida afectará tanto al horario de invierno como el de verano.

Disposiciones transitorias:

Disposición transitoria primera.

Ambas partes acuerdan establecer una descripción de los puestos de trabajo existentes y categorías profesionales de la empresa en el plazo de seis meses desde la publicación del presente Convenio.

Como salvedad al artículo 7 del presente convenio, si en el plazo antes indicado no se alcanzara un acuerdo se aplicarán las descripciones establecidas en los convenios sectoriales, respetando en todo caso las categorías existentes y las funciones que actualmente se realizan y hasta que se llegue a un pacto expreso en esa materia.

Disposición transitoria segunda.

Ambas partes acuerdan regular el trabajo a distancia (“teletrabajo”) en el plazo de un año desde la firma del presente Convenio. Si en el plazo indicado no se alcanzara un acuerdo, se aplicará las disposiciones legales vigentes de la Ley 10/2021 de 9 de julio de trabajo a distancia.

Disposición transitoria tercera.

Ambas partes acuerdan aplicar las disposiciones legales vigentes recogidas en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

ANEXOS

ANEXO I. NIVELES DE LOS GRUPOS PROFESIONALES

Nivel	Técnica y administración	Limpieza viaria y residuos municipales	Limpieza de edificios	Jardinería	Obras y mantenimiento	Taller mecánico	Instalaciones	Señalización vía pública	Cerrajería, carpintería, montajes y pintura
0	Gerente	---	---	---	---	---	---	---	---
0 A	Director/a	---	---	---	---	---	---	---	---
7	Licenciado/a Téc.Superior. Asimilado/a a licenciado/a.	---	---	---	---	---	---	---	---
6	Técnico/a medio Diplomado/a universitario/a. Téc.Med.Asimilado	---	---	---	---	---	---	---	---
6 A	Técnico/a Auxiliar	Responsable de sección. Encargado/a.	Responsable de sección. Encargado/a.	Responsable de sección. Encargado/a.	Responsable de sección. Encargado/a.	Responsable de sección. Encargado/a.	Responsable de sección. Encargado/a.	Responsable de sección. Encargado/a.	Responsable de sección. Encargado/a.
5	Responsable Equipo	Responsable de Equipo. Capataz.	Responsable de Equipo. Capataz.	Responsable de Equipo. Capataz.	Responsable de Equipo. Capataz.	Responsable de Equipo. Capataz.	Responsable de Equipo. Capataz.	Responsable de Equipo. Capataz.	Responsable de Equipo. Capataz.
5 A	Administrativo/a de 1ª. Téc.Espec. 1ª	Conductor/a de camión.	---	Conductor/a camión. Ofic. 1ª Jardinero/a.	Conductor/a camión y maquinaria. Ofic. 1ª Albañil	Ofic. 1ª Mecánico/a o Elect.Autom.	Ofic. 1ª Electricista / Fontanería	Ofic. 1ª Señalización	Ofic. 1ª Cerrajero/a Carpintero/a Pintor/a
4	Administrativo/a de 2ª. Téc.Espec. 2ª	Conductor/a de barredora.	---	Conductor/a camión. Ofic. 2ª Jardinero/a.	Conductor/a camión carnet B. Ofic. 2ª Albañil.	Ofic. 2ª Mecánico/a o Elect.Autom.	Ofic. 2ª Electricista / Fontanería	Ofic. 2ª Señalización	Ofic. 2ª Cerrajero/a Carpintero/a Pintor/a
3	Administrativo/a de 3ª. Téc.Espec. 3ª	Peón barrendero/a (conductor/a)	---	Ofic. 3ª Jardinero/a	Ofic. 3ª Albañil.	Ofic. 3ª Mecánico/a o Elect.Autom.	Ofic. 3ª Electricista / Fontanería	Ofic. 3ª Señalización	Ofic. 3ª Cerrajero/a Carpintero/a Pintor/a

2	Aux. Administrativo/a. Aux.Técnico/a	---	---	Peón especialista Jardinero/a.	Peón especialista Albañil.	Peón especialista Mecánico/a o Elect.Autom.	Peón especialista Electricista / Fontanería	Peón especialista Señalización	Peón especialista Cerrajero/a Carpintero/a Pintor/a
1	---	Peón barrendero/a distintas actividades	---	Peón Jardinero/a.	Peón Albañil.	Peón Mecánico/a o Elect.Autom.	Peón Electricista / Fontanería	Peón Señalización	Peón Cerrajero/a Carpintero/a Pintor/a
1 A	---	---	Limpiador/a	---	---	---	---	---	---

ANEXO II. RETRIBUCIONES 2020

Categoría	Técnico Medio Diplomado Universitario Téc. Med. Asimilado Nivel 6	Responsable Sección Nivel 6a	Respon. Equipo Nivel 5	Oficial 1ª Admvo. 1ª Cond. Camión Nivel 5a	Oficial 2ª Admvo. 2ª Cond. Camión "B" Cond. Barredora Nivel 4	Oficial 3ª Admvo. 3ª Cond. Camión "B" Cond. Barredora Nivel 3	Especialista Aux. Admvo. Aux. Tec. Peón Barr. Cond. Nivel 2	Peón Nivel 1a	Limpiador/a Nivel 1
Salario convenio	2.637,26	2.454,45	1.862,24	1.754,76	1.647,50	1.608,83	1.570,24	1.531,60	1.297,67
Plus puntualidad pres.	78,16	78,16	78,16	78,16	78,16	78,16	78,16	78,16	78,16
Plus mant. Vestuario	53,73	53,73	53,73	53,73	53,73	53,73	53,73	53,73	53,73
Total mensual	2.769,15	2.586,34	1.994,13	1.886,64	1.779,38	1.740,72	1.702,12	1.663,48	1.429,56
Paga ext. Verano	2.637,26	2.454,45	1.862,24	1.754,76	1.647,50	1.608,83	1.570,24	1.531,60	1.297,67
Paga ext. Product.	2.637,26	2.454,45	1.862,24	1.754,76	1.647,50	1.608,83	1.570,24	1.531,60	1.297,67
Paga ext. Navidad	2.637,26	2.454,45	1.862,24	1.754,76	1.647,50	1.608,83	1.570,24	1.531,60	1.297,67
Total pagas ext.	7.911,77	7.363,34	5.586,72	5.264,27	4.942,49	4.826,50	4.710,71	4.594,79	3.893,01
Total anual	41.141,53	38.399,37	29.516,27	27.903,98	26.295,08	25.715,16	25.136,20	24.556,60	21.047,71

ANEXO III. PLUS VINCULACIÓN 2020

Categoría	Técnico medio Diplomado universitario Téc. Med. Asimilado		Responsable sección		Respon. Equipo		Oficial 1ª adm. 1ª cond. Camión		Oficial 2ª Adm. 2ª cond. Camión "B" cond. Barredora		Oficial 3ª Adm. 3ª cond. Camión "B" cond. Barredora		Especialista Aux. Adm. Aux. Tec. Peón barr. Cond.		Peón		Limpiador/a	
	Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año
	Antigüedad Mensual (14 pagas/ años)																	
2 años	28,96	405,37	27,16	380,30	26,40	369,67	26,40	369,67	26,40	369,67	25,70	359,79	25,70	359,79	24,53	343,38	24,53	343,38
4 años	57,88	810,29	57,88	810,29	54,36	761,06	52,79	739,03	52,79	739,03	51,39	719,43	51,39	719,43	49,08	687,07	49,08	687,07
9 años	115,78	1.620,88	115,78	1.620,88	108,69	1.521,67	105,58	1.478,06	105,58	1.478,06	102,79	1.439,01	102,79	1.439,01	98,12	1.373,68	98,12	1.373,68
14 años	173,66	2.431,17	173,66	2.431,17	163,05	2.282,73	158,37	2.217,24	158,37	2.217,24	154,17	2.158,44	154,17	2.158,44	147,21	2.060,90	147,21	2.060,90
19 años	226,17	3.166,41	226,17	3.166,41	212,36	2.972,99	206,25	2.887,45	206,25	2.887,45	200,81	2.811,33	200,81	2.811,33	191,71	2.684,00	191,71	2.684,00
24 años	278,69	3.901,64	278,69	3.901,64	261,67	3.663,40	254,14	3.557,95	254,14	3.557,95	247,44	3.464,21	247,44	3.464,21	236,24	3.307,41	236,24	3.307,41
27 años	322,12	4.509,70	319,44	4.472,09	301,28	4.217,90	293,75	4.112,46	293,75	4.112,46	285,99	4.003,89	285,99	4.003,89	273,03	3.822,48	273,03	3.822,48
30 años	365,55	5.117,76	360,18	5.042,55	340,89	4.772,40	333,35	4.666,96	333,35	4.666,96	324,54	4.543,58	324,54	4.543,58	309,83	4.337,55	309,83	4.337,55
33 años	408,99	5.725,82	400,93	5.613,00	380,49	5.326,90	372,96	5.221,46	372,96	5.221,46	363,09	5.083,27	363,09	5.083,27	346,62	4.852,63	346,62	4.852,63
36 años	452,42	6.333,88	441,68	6.183,46	420,10	5.881,40	412,57	5.775,96	412,57	5.775,96	401,64	5.622,96	401,64	5.622,96	383,41	5.367,70	383,41	5.367,70
39 años	495,85	6.941,94	482,42	6.753,91	459,71	6.435,91	452,18	6.330,46	452,18	6.330,46	440,19	6.162,64	440,19	6.162,64	420,20	5.882,77	420,20	5.882,77
42 años	539,29	7.550,00	523,17	7.324,37	499,31	6.990,41	491,78	6.884,96	491,78	6.884,96	478,74	6.702,33	478,74	6.702,33	456,99	6.397,84	456,99	6.397,84
45 años	582,72	8.158,06	563,92	7.894,82	538,92	7.544,91	531,39	7.439,46	531,39	7.439,46	517,29	7.242,02	517,29	7.242,02	493,78	6.912,92	493,78	6.912,92
48 años	626,15	8.766,12	604,66	8.465,28	578,53	8.099,41	571,00	7.993,96	571,00	7.993,96	555,84	7.781,70	555,84	7.781,70	530,57	7.427,99	530,57	7.427,99
51 años	669,58	9.374,18	645,41	9.035,73	618,14	8.653,91	610,60	8.548,46	610,60	8.548,46	594,39	8.321,39	594,39	8.321,39	567,36	7.943,06	567,36	7.943,06

(Continúa en la página siguiente)

ANEXO IV. HORAS EXTRAORDINARIAS 2020.

CUADRO Nº 1

Categoría	Nivel Profes.	Día Laborable		Día Festivo	
		Subtotal		Diurna	Nocturna
		Diurna	Nocturna	Diurna	Nocturna
Técnico	6	25,67	27,45	25,67	27,45
Encargado	6a	23,95	25,64	23,95	25,64
Capataz	5	21,65	23,22	21,65	23,22
Oficial 1a	5a	20,56	22,04	20,56	22,04
Oficial 2a	4	20,56	22,04	20,56	22,04
Oficial 3a	3	19,79	21,26	19,79	21,26
Especialista	2	19,79	21,22	19,79	21,22
Peón	1	19,79	21,22	19,79	21,22
Limpiador/a	1A	19,79	21,22	19,79	21,22

CUADRO NÚM. 2

Categoría	Nivel profes.	Día Laborable		Día Festivo	
		Subtotal		Diurna	Nocturna
		Diurna	Nocturna	Diurna	Nocturna
Técnico	6	15,14	17,01	17,01	17,01
Encargado	6a	14,13	15,9	15,9	15,9
Capataz	5	12,24	14,42	14,42	14,42
Oficial 1a	5a	11,56	13,63	13,63	13,63
Oficial 2a	4	10,86	12,79	12,79	12,79
Oficial 3a	3	10,63	12,37	12,37	12,37
Especialista	2	10,39	12,23	12,23	12,23
Peón	1	10,12	11,93	11,93	11,93
Limpiador/a	1a	8,54	10,03	10,03	10,03

CUADRO Nº 3

Tipos de hora extraordinaria	Compensación en descanso
Diurna Laborable	1,45 h
Nocturna Laborable	1,45 h
Diurna Festivo	1,45 h
Nocturna Festivo	2,00 h

ANEXO V. COMPLEMENTO RETRIBUTIVO POR NOCTURNIDAD Y OTROS AÑO 2020

Nivel Profes.	Subtotal Valor Hora (2)	Otros complementos retributivos (conceptos)		Cuantía 2020
0-0a	1,59	Plus Festivo	1	110,5
7	1,59	Plus Festivo (Navidad)	1	196,17
6	1,59	Plus Festivo (Reyes)	1	196,17
6a	1,51	Suplencias RSU Noct .		110,5
5	1,4	Guardia mensual Al. Púb .		588,51
5a	1,36	Plus Mant. Vehículo		178,92
4	1,36			
3	1,32	1) Este plus está estipulado solamente para los colectivos		

2	1,28	de recogida de residuos y limpieza viaria		
1a	1,28	2) Valores de nocturnidad (referido a una hora de trabajo		
1	1,28	en horario nocturno)		

Plus Disponibilidad Técnico 24 horas	507,52
Plus Disponibilidad Encargado 24 horas	509,81
Plus Disponibilidad Encargado 16 horas	344,88
Plus Disponibilidad y Mayor Responsabilidad Secret. Presidencia	451,3
Plus Disponibilidad y Mayor Responsabilidad Secret. Gerencia	451,3
Plus Mayor Responsabilidad y Dedicación . Responsable Almacén	320,19
Plus disponibilidad por Apertura y Cierre del centro de trabajo	320,19
Plus emergencia	59,96
Soporte a la natalidad (Art. 52)	148,56
Mejora Asistencia social (Art.47)	297,17

Artículo 33. Dietas

Comida en día hábil	11,91
Comida en día festivo	15,48
Cena en día hábil	15,48
Cena en día festivo	17,86

ANEXO VI. COMPLEMENTOS ESPECÍFICOS PARA EL ÁREA FUNCIONAL DE RECOGIDA DE RESIDUOS MUNICIPALES Y LIMPIEZA VIARIA 2020.

Complementos de puesto de trabajo para conductor de camión de recogida de residuos nocturna

Concepto	Ret. Mensual	N. Meses	Ret. Anual
	Total		
Plus Nocturnidad	221,24	12	2654,88
Total	221,24		2654,88

Complementos de puesto de trabajo para conductor de camión de recogida de residuos diurna

Concepto	Ret. Mensual	N. Meses	Ret. Anual
Plus Post-festivos	138,46	12	1661,52
Plus Vertador	178,91	12	2146,92
Total	317,37		3808,44

Complementos de puesto de trabajo para peón de camión de recogida de residuos nocturna

Concepto	Ret. Mensual	N. Meses	Ret. Anual
Plus Nocturnidad	208,14	12	2497,68
Total	208,14		2497,68

Complementos de puesto de trabajo para conductor de equipo lava contenedores

Concepto	Ret. Mensual	N. Meses	Ret. Anual
Plus recogida lateral	333,79	12	4005,48
Plus turnicidad	221,24	12	2654,88
Total	555,03		6660,36

Complementos de puesto de trabajo para peón de equipo lava contenedores

Concepto	Ret. Mensual	N. Meses	Ret. Anual
Plus Turnicidad	208,13	12	2497,56
Total	208,13		2497,26

ANEXO VII. (BIS 1). COMPLEMENTOS ESPECÍFICOS PARA EL ÁREA FUNCIONAL DE RECOGIDA DE RESIDUOS MUNICIPALES Y LIMPIEZA VIARIA 2020.

Complementos de puesto de trabajo para conductor de camión de recogida lateral de residuos diurna

Concepto	Ret. Mensual	N. Meses	Ret. Anual
Plus recogida lateral	333,79	12	4005,48
Total	333,79		4005,48

Complementos de puesto de trabajo para conductor de camión de recogida lateral de residuos nocturna

Concepto	Ret. Mensual	N. Meses	Ret. Anual
Plus recogida lateral	382,66	12	4591,92
Plus nocturnidad	221,23	12	2654,76
Total	603,89		7246,68

(Continúa en la página siguiente)

ANEXO VIII. RETRIBUCIONES 2021

Categoría	Técnico Medio Diplomado Universitario Téc. Med. Asimilado Nivel 6	Responsable Sección Nivel 6a	Respon. Equipo Nivel 5	Oficial 1ª Admvo. 1ª Cond. Camión Nivel 5a	Oficial 2ª Admvo. 2ª Cond. Camión "B" Cond. Barredora Nivel 4	Oficial 3ª Admvo. 3ª Cond. Camión "B" Cond. Barredora Nivel 3	Especialista Aux. Admvo. Aux. Tec. Peón Barr. Cond. Nivel 2	Peón Nivel 1a	Limpiador/a Nivel 1
Salario convenio	2.660,99	2.476,54	1.879,00	1.770,55	1.662,32	1.623,31	1.584,37	1.545,38	1.309,35
Plus puntualidad	78,86	78,86	78,86	78,86	78,86	78,86	78,86	78,86	78,86
Plus mant. vestuario	54,21	54,21	54,21	54,21	54,21	54,21	54,21	54,21	54,21
Total mensual	2.794,07	2.609,61	2.012,08	1.903,62	1.795,40	1.756,39	1.717,44	1.678,46	1.442,42
Paga ext. verano	2.660,99	2.476,54	1.879,00	1.770,55	1.662,32	1.623,31	1.584,37	1.545,38	1.309,35
Paga ext. product.	2.660,99	2.476,54	1.879,00	1.770,55	1.662,32	1.623,31	1.584,37	1.545,38	1.309,35
Paga ext. Navidad	2.660,99	2.476,54	1.879,00	1.770,55	1.662,32	1.623,31	1.584,37	1.545,38	1.309,35
Total pagas ext.	7.982,98	7.429,61	5.637,00	5.311,64	4.986,97	4.869,94	4.753,11	4.636,14	3.928,05
Total anual	41.511,80	38.744,97	29.781,91	28.155,12	26.531,74	25.946,60	25.362,43	24.777,61	21.237,14

ANNEX IX. PLUS VINCULACIÓ 2021.

Categoría	Técnico medio Diplomado universitario Téc. Med. Asimilado		Responsable sección		Respon. Equipo		Oficial 1ª Admvo. 1ª Cond. Camión		Oficial 2ª Admvo. 2ª Cond. Camión "B" Cond. Barredora		Oficial 3ª Admvo. 3ª Cond. Camión "B" Cond. Barredora		Especialista Aux. Admvo. Aux. Tec. Peón barr. Cond.		Peón		Limpiador/a	
	Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año
2 años	29,22	409,02	27,41	383,73	26,64	372,99	26,64	372,99	26,64	372,99	25,93	363,03	25,93	363,03	24,75	346,47	24,75	346,47
4 años	58,40	817,58	58,40	817,58	54,85	767,91	53,26	745,68	53,26	745,68	51,85	725,91	51,85	725,91	49,52	693,25	49,52	693,25
9 años	116,82	1.635,47	116,82	1.635,47	109,67	1.535,36	106,53	1.491,36	106,53	1.491,36	103,71	1.451,96	103,71	1.451,96	99,00	1.386,04	99,00	1.386,04
14 años	175,22	2.453,06	175,22	2.453,06	164,52	2.303,28	159,80	2.237,20	159,80	2.237,20	155,56	2.177,87	155,56	2.177,87	148,53	2.079,45	148,53	2.079,45
19 años	228,21	3.194,91	228,21	3.194,91	214,27	2.999,75	208,10	2.913,43	208,10	2.913,43	202,62	2.836,63	202,62	2.836,63	193,44	2.708,16	193,44	2.708,16
24 años	281,20	3.936,75	281,20	3.936,75	264,03	3.696,37	256,43	3.589,98	256,43	3.589,98	249,67	3.495,39	249,67	3.495,39	238,37	3.337,17	238,37	3.337,17
27 años	325,02	4.550,29	322,31	4.512,34	303,99	4.255,86	296,39	4.149,47	296,39	4.149,47	288,57	4.039,93	288,57	4.039,93	275,49	3.856,88	275,49	3.856,88
30 años	368,84	5.163,82	363,42	5.087,93	343,95	4.815,35	336,35	4.708,96	336,35	4.708,96	327,46	4.584,47	327,46	4.584,47	312,61	4.376,59	312,61	4.376,59

33 años	412,67	5.777,35	404,54	5.663,52	383,92	5.374,85	376,32	5.268,45	376,32	5.268,45	366,36	5.129,02	366,36	5.129,02	349,74	4.896,30	349,74	4.896,30
36 años	456,49	6.390,88	445,65	6.239,11	423,88	5.934,34	416,28	5.827,94	416,28	5.827,94	405,25	5.673,56	405,25	5.673,56	386,86	5.416,01	386,86	5.416,01
39 años	500,32	7.004,42	486,76	6.814,70	463,84	6.493,83	456,25	6.387,43	456,25	6.387,43	444,15	6.218,11	444,15	6.218,11	423,98	5.935,72	423,98	5.935,72
42 años	544,14	7.617,95	527,88	7.390,29	503,81	7.053,32	496,21	6.946,93	496,21	6.946,93	483,05	6.762,65	483,05	6.762,65	461,10	6.455,43	461,10	6.455,43
45 años	587,96	8.231,48	568,99	7.965,88	543,77	7.612,81	536,17	7.506,42	536,17	7.506,42	521,94	7.307,20	521,94	7.307,20	498,22	6.975,13	498,22	6.975,13
48 años	631,79	8.845,01	610,10	8.541,47	583,74	8.172,30	576,14	8.065,91	576,14	8.065,91	560,84	7.851,74	560,84	7.851,74	535,35	7.494,84	535,35	7.494,84
51 años	675,61	9.458,54	651,22	9.117,05	623,70	8.731,80	616,10	8.625,40	616,10	8.625,40	599,73	8.396,28	599,73	8.396,28	572,47	8.014,55	572,47	8.014,55

(Continúa en la página siguiente)

ANEXO X. HORAS EXTRAORDINARIAS 2021

CUADRO 1

Categoría	Nivel Profes.	Día Laborable		Día Festivo	
		Subtotal			
		Diurna	Nocturna	Diurna	Nocturna
Técnico	6	25,9	27,7	25,9	27,7
Encargado	6a	24,17	25,88	24,17	25,88
Capataz	5	21,85	23,43	21,85	23,43
Oficial 1a	5a	20,74	22,24	20,74	22,24
Oficial 2a	4	20,74	22,24	20,74	22,24
Oficial 3a	3	19,97	21,45	19,97	21,45
Especialista	2	19,97	21,42	19,97	21,42
Peón	1	19,97	21,42	19,97	21,42
Limpiadora	1A	19,97	21,42	19,97	21,42

CUADRO 2

Categoría	Nivel Profes.	Día Laborable		Día Festivo	
		Subtotal			
		Diurna	Nocturna	Diurna	Nocturna
Técnico	6	15,28	17,17	17,17	17,17
Encargado	6a	14,26	16,05	16,05	16,05
Capataz	5	12,35	14,55	14,55	14,55
Oficial 1a	5a	11,66	13,75	13,75	13,75
Oficial 2a	4	10,96	12,91	12,91	12,91
Oficial 3a	3	10,73	12,49	12,49	12,49
Especialista	2	10,48	12,34	12,34	12,34
Peón	1	10,21	12,04	12,04	12,04
Limpiadora	1A	8,62	10,12	10,12	10,12

CUADRO 3

Tipos de hora extraordinaria	Compensación en descanso
Diurna Laborable	1,45 h
Nocturna Laborable	1,45 h
Diurna en Festivo	1,45 h
Nocturna Festivos	2,00 h

ANEXO XI. COMPLEMENTO RETRIBUTIVO POR NOCTURNIDAD Y OTROS AÑO 2021

SUBTOTAL				
Nivel Profes.	Valor Hora (2)	Otros complementos retributivos (Conceptos)		Cuantía 2021
0-0a	1,59	Plus Festivo	1	111,49
7	1,59	Plus Festivo (Navidad)	1	197,93
6	1,59	Plus Festivo (Reyes)	1	197,93
6a	1,51	Suplencias RSU Noct .		111,49
5	1,4	Guardia mensual Al. Púb .		593,8
5a	1,36	Plus Mant. Vehículo		180,53
4	1,36			
3	1,32	1) Este plus está estipulado solamente para los colectivos		
2	1,28	de recogida de residuos y limpieza viaria		
1a	1,28	2) Valores de nocturnidad(referido a una hora de trabajo		
1	1,28	en horario nocturno)		

Plus Disponibilidad Técnico 24 horas	512,08
Plus Disponibilidad encargado 24 horas	514,39
Plus Disponibilidad encargado 16 horas	347,98
Plus Disponibilidad y Mayor Responsabilidad Secret. Presidencia	455,36
Plus Disponibilidad y Mayor Responsabilidad Secret. Gerencia	455,36
Plus Mayor Responsabilidad y Dedicación. Responsable Almacén	323,07
Plus Disponibilidad por Apertura i Cierre del centro de trabajo	323,07
Plus emergencia	60,5
Suporte a la natalidad (Art. 52)	149,89
Mejora Asistencia social (Art.47)	299,84

Artículo 33. Dietas	
Comida en día hábil	12,02
Comida en día festivo	15,62
Cena en día hábil	15,62
Cena en día festivo	18,02

ANEXO XII. COMPLEMENTOS ESPECÍFICOS PARA EL ÁREA FUNCIONAL DE RECOGIDA DE RESIDUOS MUNICIPALES Y LIMPIEZA VIARIA 2021

Complementos de puesto de trabajo para conductor de camión de recogida de residuos nocturna

Concepto	Ret . Mensual Total	N. Meses	Ret . Anual
Plus Nocturnidad	223,23	12	2678,76
Total	223,23		2678,76

Complementos de puesto de trabajo para conductor de camión de recogida de residuos diurna

Concepto	Ret . Mensual	N. Meses	Ret . Anual
Plus Post-festivos	139,7	12	1676,4
Plus Vertador	180,51	12	2166,12
Total	320,21		3842,52

Complementos de puesto de trabajo para peón de camión de recogida de residuos nocturna

Concepto	Ret . Mensual	N. Meses	Ret . Anual
Plus Nocturnidad	210,01	12	2520,12
Total	210,01		2520,12

Complementos de puesto de trabajo para conductor de equipo lava contenedores

Concepto	Ret . Mensual	N. Meses	Ret . Anual
Plus Recogida Lateral	336,79	12	4041,48
Plus Turnicitat	223,23	12	2678,76
Total	560,02		6720,24

Complementos de puesto de trabajo para peón de equipo lava contenedores

Concepto	Ret . Mensual	N. Meses	Ret . Anual
Plus Turnicitat	210	12	2520
Total	210		2520

(Continúa en la página siguiente)

ANEXO XIII (BIS 1)

COMPLEMENTOS ESPECÍFICOS PARA EL ÁREA FUNCIONAL DE RECOGIDA DE RESIDUOS SÓLIDOS Y LIMPIEZA VIARIA 2021

Complementos de puesto de trabajo para conductor de camión de recogida lateral de residuos diurna

Concepto	Ret. Mensual	N. Meses	Ret. Anual
Plus Recogida Lateral	336,79	12	4041,48
Total	336,79		4041,48

Complementos de puesto de trabajo para conductor de camión de recogida lateral de residuos nocturna

Concepto	Ret. Mensual	N. Meses	Ret. Anual
Plus Recogida Lateral	386,1	12	4633,2
Plus Nocturnidad	223,22	12	2678,64
Total	609,32		7311,84

Barcelona, 19 de setembre de 2022

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada