

RESOLUCIÓ de 5 d'octubre de 2023, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Societat Mediambiental d'Igualada, SL (adjudicatària del Servei de recollida d'escombraries i neteja viària d'Igualada), pels anys 2020-2023 (codi de conveni núm. 08100142012012).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Societat Mediambiental d'Igualada, SL (adjudicatària del Servei de recollida d'escombraries i neteja viària d'Igualada), pels anys 2020-2023, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 30 d'agost de 2021, 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 Societat Mediambiental d'Igualada, SL (adjudicatària del Servei de recollida d'escombraries i neteja viària d'Igualada), pels anys 2020-2023 (codi de conveni núm. 08100142012012), 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.

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA SOCIETAT MUNICIPAL MEDIAMBIENTAL D'IGUALADA SL, ADJUDICATARIA DEL SERVICIO DE RECOGIDA DE BASURAS Y LIMPIEZA VIARIA DE LA CIUDAD DE IGUALADA Y LA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES QUE FIGURAN ADSCRITOS A DICHOS SERVICIOS.

CAPITULO I **Normas De Trabajo**

Artículo 1. Ámbito de Aplicación

El presente Convenio será de aplicación al personal de la empresa Societat Municipal Mediambiental d'Igualada, SL, que presta sus servicios en la recogida y transporte de basuras domiciliarias y limpieza de la red viaria de la Ciudad de Igualada.

Artículo 2. Vigencia

El Presente Convenio, con independencia del día de su firma, tendrá vigencia y eficacia, tanto en los aspectos económicos y sociales desde el día 1 de enero de 2020.

Artículo 3. Duración

El presente Convenio tendrá una duración de cuatro años, y su vigencia se extenderá desde el día 1 de enero de 2020 hasta el día 31 de diciembre de 2023.

Dicho Convenio se entenderá prorrogado de año en año, en tanto que cualquiera de las partes no lo denuncie al menos con dos meses de antelación a su terminación. Su denuncia deberá efectuarse mediante comunicación escrita a la otra parte, contándose el plazo desde la fecha de recepción de aquella.

Artículo 4. Vinculación a la Totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual.

En el supuesto de que la Autoridad Laboral, no apruebe alguno de los pactos contenidos en el presente Convenio, éste quedará sin eficacia práctica, debiendo ser reconsiderado en su totalidad.

Artículo. 5. Absorción y Compensación

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

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, sean superiores a las aquí pactadas. En caso contrario serán absorbidas o compensadas por estas últimas, subsistiendo el presente Convenio en sus propios términos y sin modificación alguna en sus conceptos, módulos y retribuciones.

Artículo. 6. Garantías Ad Personam

El personal que a fecha 31 de diciembre de 1991 viniese percibiendo una cantidad fija en concepto de garantía ad personam, conservará la misma cantidad durante el presente y futuros Convenios, quedando exenta de futuros incrementos.

Artículo 7. Comisión Paritaria

Se constituye una Comisión Paritaria en el presente Convenio, compuesta por tres representantes por parte de la empresa y tres representantes por parte de los trabajadores, uno por la Confederación General de Trabajo CGT, uno por la Unión General de Trabajadores UGT y uno por Comisiones Obreras CC.OO, que se designarán dentro del primer mes de vigencia del convenio, pudiendo ambas partes contar con los asesores que estimen necesarios que tendrán voz, pero no voto.

- Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:
 - El conocimiento y la resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de lo aquí pactado, así como el seguimiento sobre el cumplimiento del conjunto de los acuerdos adoptados en el convenio colectivo.
 - Intervenir con carácter previo al planteamiento formal de un conflicto colectivo cuando se trate de la aplicación o interpretación del convenio colectivo conforme al art. 91 del ET.
 - Conocer sobre las medidas relativas a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y sobre la inaplicación del régimen salarial previsto en el convenio colectivo.
 - Conocer y resolver, si procede por mayoría de las partes, sobre las discrepancias surgidas entre las partes después de la finalización del periodo de consultas por modificación sustancial de las condiciones de trabajo de conformidad con lo establecido en el art. 41.6 ET y por la inaplicación del régimen salarial a que se refiere el artículo 82.3 ET.
 - La adaptación del convenio colectivo a la legislación vigente, o si procede, a la modificación del convenio colectivo cuando así lo acuerden las partes legitimadas para la negociación colectiva por mayoría de cada una de ellas.

- La Comisión Paritaria intervendrá preceptivamente en las cuestiones que se enumeran en el párrafo anterior, dejando a salvo la libertad de las partes para que, agotado este trámite, acudir a la solución extrajudicial de conflictos, autoridad laboral o jurisdicción competente.

- Términos y procedimiento.

La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario durante una vez al año.

Con carácter extraordinario se reunirá para los supuestos de intervención previa a la formalización de un conflicto colectivo, la resolución de las discrepancias surgidas durante los periodos de consultas a los que hace referencia los artículos 41.6 y 82.3 ET, y cuando así lo acuerden las partes.

La intervención de la Comisión Paritaria con carácter extraordinario conforme a lo dispuesto en el párrafo anterior deberá realizarse en un plazo máximo de siete días a contar desde que la discrepancia le fuese planteada. En el supuesto de no alcanzar un acuerdo en aquellas cuestiones planteadas según lo dispuesto en los artículos 41.6 y 82.3 ET, la discrepancia será sometida en el plazo máximo de quince días al Tribunal Laboral de Catalunya (TLC), a través de los procedimientos que se establecen en su propio reglamento.

Los acuerdos, en su caso, se tomarán por mayoría de cada una de las representaciones.

Artículo 8. Legislación Supletoria

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

CAPITULO II Condiciones de Trabajo

Artículo 9. Jornada Laboral

La jornada laboral, a partir del día de la firma del presente convenio, queda establecida en 35 horas semanales de trabajo efectivo, distribuida de lunes a sábado o domingos en la forma y condiciones del siguiente cuadro horario:

- Distribución de la jornada

La jornada laboral de 35 horas semanales de trabajo efectivo, quedará distribuida de lunes a sábado o domingos y festivos con arreglo al siguiente cuadro horario:

- Servicio de recogida de basuras
- Personal del servicio de mañana:

De lunes a viernes desde las 07.00 hasta las 13.00 horas.
Los sábados desde las 07.00 hasta las 13.40 horas.

- Personal del servicio de tarde:

De lunes a sábado desde las 14.00 hasta las 20.00 horas.
Los sábados desde las 14.00 hasta las 20:40 horas.

- Personal del servicio de noche:

De lunes a sábado desde las 22.00 hasta las 04.00 horas.
Los sábados desde las 22.00 hasta las 04.40 horas.

- Servicio de limpieza viaria

- Personal del servicio de mañana:

De lunes a viernes desde las 07.00 hasta las 13.00 horas.
Los sábados desde las 07.00 hasta las 13.40 horas.

- Personal del servicio de tarde:

De lunes a sábado desde las 14.00 hasta las 20.00 horas.
Los sábados desde las 14.00 hasta las 20.40 horas.

- Personal del servicio de noche:

De lunes a sábado desde las 22.00 hasta las 04.00 horas.
Los sábados desde las 22.00 hasta las 04.40 horas.

- Servicio de la Deixalleria

- Personal de la Deixalleria en horario de verano (de abril a octubre):

De lunes a viernes desde las 10.00 hasta las 13.00 y de las 17.00 hasta las 20.00 horas.
Los sábados desde las 09.00 hasta las 14.00 horas y de las 16.00 hasta las 20.00 horas.

- Personal de la Deixalleria en horario de invierno (de noviembre a marzo):

De lunes a viernes desde las 10.00 hasta las 13.00 y de las 16.00 hasta las 19.00 horas.
Los sábados desde las 09.00 hasta las 14.00 horas y de las 16.00 hasta las 19.00 horas.

- Personal de la Deixalleria móvil:

Los lunes desde 19.00 hasta las 20.00 horas.
De martes a viernes desde las 18.00 hasta las 20.00 horas.
Los sábados desde las 10.00 hasta las 11.00 horas.

- Servicio de la planta de transferencia

- Personal de la Planta en servicio de día:

Los lunes desde las 07.00 hasta las 13.00 horas.
De martes a viernes desde las 08.00 hasta las 14.00 horas.
Los sábados desde las 07.00 hasta las 13.40 horas.

- Personal de la planta en servicio de noche:

De lunes a sábado de las 23.00 hasta las 05.00 horas.
Los sábados desde las 23.00 hasta las 05.40 horas.

La distribución de la jornada y el horario pactado para todo el personal que trabaja de lunes a sábados se ha efectuado de forma que el personal por cada tres sábados trabajados pueda disfrutar de un sábado de descanso. Por este motivo se acordó (en el convenio 2016 - 2019) de manera expresa incrementar la jornada de lunes a viernes en 10 minutos diarios y la de los sábados en 50 minutos respecto a la jornada de lunes a viernes jornada que se incrementa con el fin de que al personal que le corresponda trabajar cada sábado asuma, con este incremento todos los servicios que corresponden al personal que disfruta el descanso cada sábado.

Para garantizar una adecuada prestación de estos servicios en sábado, 1/4 de la plantilla de cada servicio descansará cada sábado, y los 3/4 restantes al incrementar su jornada de trabajo de lunes a viernes en 10 minutos diarios y la de los sábados en 50 minutos más respecto a la jornada de lunes a viernes, realizarán en su totalidad los servicios que correspondería realizar al 1/4 que descansa.

Excepciones a la distribución de jornada prevista en los apartados anteriores

- Personal del servicio de recogida de noche sistema 6/2:

De lunes a domingo desde las 22.00 hasta las 04.35 horas. En ciclos de 6 días de trabajo y dos días de descanso.

- Personal del Servicio de domingos y festivos

- Personal del servicio de mañana:

De domingos y festivos desde las 07.00 hasta las 13.00 horas.

- Personal del servicio de tarde:

De domingos y festivos desde las 14.00 hasta las 20.00 horas.

- Personal del servicio de noche:

De domingos y festivos desde las 22.00 hasta las 04.00 horas.

El personal que en la actualidad presta sus servicios en domingos y festivos dispondrá de dos días de descanso intersemanal, que se adecuarán a las necesidades de los servicios. Este personal en la actualidad está contratado a jornada completa con prestación de servicios durante 5 días a la semana, siendo de prestación fija los domingos y festivos.

La jornada prestada por este personal en domingos y festivos, computara a razón de 1,2 horas por cada hora prestada. Todo ello a efectos de determinación de la jornada semanal.

Dado que la jornada de trabajo de este personal es de 35 horas de trabajo efectivo en cómputo semanal y que este personal realizará inicialmente una jornada semanal de 34 horas se acuerda expresamente que la empresa pueda durante la vigencia del presente convenio distribuir irregularmente a lo largo del año la hora semanal de la jornada de trabajo que inicialmente no se ha asignado a cada uno de los trabajadores destinados a estos servicios. Todo ello al amparo de lo establecido en el art. 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

La hora semanal de la jornada citada, será recuperada por cada uno de los trabajadores afectados, sustituyendo ausencias de sus compañeros motivadas por permisos diversos, vacaciones y trabajos extraordinarios que puedan surgir, respetando las limitaciones previstas en el citado artículo 34.2 del citado Estatuto de los Trabajadores.

- Disposiciones comunes a todos los servicios:

Todo el personal de los diferentes servicios que realicen una jornada de más de cinco horas continuadas de trabajo dispondrá de treinta minutos para el bocadillo o la cena que se considerará a todos los efectos como de trabajo efectivo.

Los equipos de recogida de Residuos sólidos estarán obligados a finalizar diariamente sus recorridos y a trasladar todos los residuos recogidos cada jornada a los vertederos controlados y legales o planta de transferencia, dentro de la jornada de trabajo prevista en este artículo, salvo supuestos de avería del vehículo.

Los horarios fijados en el presente artículo podrán ser modificados a petición del Ayuntamiento, sin prejuicio de la obligatoriedad de la realización del periodo de consultas legalmente previsto con los miembros del Comité de empresa.

Artículo 10. *Descanso Dominical y Festivos*

Todo el personal adscrito al presente Convenio, salvo el personal que trabaja en sistema 6/2, realizará su fiesta semanal en Domingo además de los días festivos y no recuperables que le corresponda del Calendario Laboral, de acuerdo con el calendario de fiestas que cada año fija el Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, todo ello con las excepciones señaladas en el art. 26.

La festividad de San Martín de Porres será considerada como fiesta abonable y no recuperable, salvo las excepciones fijadas en el art. 26. En el supuesto de que esta festividad coincida en domingo, festivo, o día anterior o posterior a cualquiera de ellos, la citada festividad se trasladará a otro día de la semana que se determinará con los representantes de los trabajadores.

Artículo 11. *Licencias y Permisos*

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

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio, y en el caso de que el matrimonio se celebre fuera de Catalunya el permiso será de 20 días naturales.
- b) En los casos de hospitalización, enfermedad grave o fallecimiento de parientes, o intervención quirúrgica sin hospitalización y que requiera reposo domiciliario, 4 días para el primer grado y 2 días hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia de Barcelona, el tiempo será de 5 y 4 días respectivamente.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. En el caso de exámenes para obtención del carné de conducir, se concederá permiso hasta un máximo de tres convocatorias. Igualmente se concederá permiso por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes.
- e) Por el matrimonio de hijos o de hermanos, un día.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito. Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.
- h) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a una persona con discapacidad que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional de salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

i) **Violencia de Género:** Las trabajadoras y/o trabajadores que sufran violencia de género, y que por estos motivos se hayan de ausentar de su puesto de trabajo para asistir a departamentos policiales o para consultas médicas o psiquiátricas, dispondrán de las horas necesarias para estos supuestos, sin perdida alguna de su salario. Toda ausencia para estos supuestos, han de estar perfectamente justificadas.

j) En todos los demás supuestos se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

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

El inicio de los citados permisos deberá coincidir con el primer día laborable, a continuación de aquel día en que se produzca el hecho causante que da origen al mismo, salvo en el caso del apartado A que podrá ser solicitado con una semana de antelación al día de la celebración del mismo, y salvo los permisos por hospitalización que podrán iniciarse en cualquier momento siempre y cuando se mantenga la hospitalización.

Una vez iniciado el permiso los días de disfrute serán consecutivos.

En todos los casos los permisos deberán ser justificados documentalmente.

Se establece el derecho a disfrutar de cinco días de permiso para asuntos propios al año. Este permiso debe solicitarse con 8 días de antelación y se concederá siempre que las necesidades del servicio lo permitan; en este sentido no podrán disfrutar de este día más de 2 trabajadores de cada turno al mismo tiempo.

En el caso de coincidencia de varias solicitudes para el mismo día, disfrutarán el permiso aquel o aquellos que lo hayan pedido por escrito en primer lugar.

Artículo 12. Permisos Recuperables

La empresa concederá al personal que lo solicite con antelación y previa justificación, permiso especial, de un mínimo de siete días naturales y un máximo de veintiún días naturales de duración.

Los días disfrutados de permiso en esta situación, los recuperará el trabajador, realizando aquellos trabajos extraordinarios previstos por el Artículo 26 del presente Convenio.

Durante el período que el trabajador permanezca en situación de permiso, percibirá las retribuciones que para su nivel y categoría se especifican en las tablas salariales anexas.

Artículo 13. Vacaciones

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán anualmente de 31 días naturales de vacaciones retribuidas. El salario a percibir durante el período de vacaciones será el correspondiente al salario real mensual que perciba cada trabajador. El personal que no tenga un año de antigüedad en la empresa disfrutará las vacaciones que le correspondan en proporción del tiempo de permanencia en la misma.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente entre los meses de Julio, agosto y septiembre, salvo que el trabajador y la empresa acuerden la celebración de las mismas en una fecha distinta. Las vacaciones se disfrutarán por el sistema de rotación. La Comisión Paritaria se reunirá para elaborar el calendario de Vacaciones en el mes de febrero.

El personal del turno de tarde podrá solicitar en periodo vacacional pasar al turno de mañana, siempre que tenga la cualificación y formación necesaria y los carnets correspondientes para ocupar el puesto del trabajador que este de vacaciones durante dicho periodo.

El periodo de vacaciones se iniciará siempre en día laborable, salvo el personal que trabaje en régimen de turnos 6/2. En el supuesto de que al personal del 6/2, le coincida el inicio de sus vacaciones en su día de descanso de su ciclo, se le compensaran con descanso el día de coincidencia.

El período de cómputo de las mismas será desde el día 1 de septiembre al día 31 de agosto del año siguiente.

Artículo 14. Contratación, Provisión de Vacantes y Ascensos

a) Contratación por sustituciones:

Para las sustituciones del personal de las diferentes secciones motivadas por permisos, vacaciones, bajas de enfermedad, accidentes, sanciones, etc. la empresa utilizará la modalidad de contratación establecida en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, en el apartado de sustitución de trabajadores con reserva del puesto de trabajo.

En el caso de sustituciones de puestos de trabajo de conductor, se promocionará temporalmente a personal que reúna los requisitos de idoneidad y capacidad para el trabajo de conductor, contratando entonces a peones externos para la suplencia de éstos mientras dure la causa de la sustitución inicial.

El personal contratado con arreglo a esta modalidad de contratación causará baja en la empresa cuando concluya la causa que ha dado origen a la sustitución o bien cuando finalice el contrato de trabajo de duración determinada del trabajador sustituido.

b) Contratación eventual:

Conforme a lo establecido en el Artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores se procederá a la contratación de eventuales en aquellos supuestos de trabajos de temporada previstos por la contrata en vigor, así como para la realización de aquellos trabajos ocasionales que soliciten los servicios técnicos del Ayuntamiento, y supuestos de limpiezas extraordinarias que puedan ocasionarse con motivo de las prestaciones del servicio objeto de la concesión.

c) Contratación por cobertura de vacantes:

Cuando una plaza quede vacante por finalización de contrato, jubilación, cese, ampliación de plantilla o cualquier otra clase que no implique reserva del puesto de trabajo, se procederá a la cobertura de la misma, mediante la contratación de otro trabajador con arreglo a cualquiera de las modalidades de contratación que estén en vigor.

La cobertura de la vacante se producirá en las categorías inferiores de forma automática, siempre que el trabajador reúna los requisitos de idoneidad y capacidad para desempeñar el puesto de trabajo vacante. En la categoría de conductor, la cobertura se producirá una vez que el personal de categoría inferior haya promocionado a la categoría superior en los términos previstos en el apartado e) del presente artículo.

d) Estabilidad en el empleo:

Con el fin de aumentar la profesionalidad y el conocimiento de las tareas a realizar por los trabajadores, se acuerda que las contrataciones que se realicen por cualquiera de los motivos señalados en los apartados b) y c) del presente artículo se realizarán preferentemente entre aquellos trabajadores que hayan estado vinculados a la empresa, mediante los motivos de contratación señalados en el apartado a) del presente Artículo.

Para la contratación de personal por cualquiera de los motivos señalados en los apartados a), b) y c) del presente artículo se seguirán los siguientes criterios y requisitos:

1. Se tendrán en cuenta los períodos en que el trabajador haya prestado servicios para la empresa mediante contrataciones realizadas con arreglo a los criterios establecidos en el apartado a).

2. La persona o personas a contratar deberán reunir los requisitos de idoneidad y capacidad para desempeñar el puesto de trabajo que se le asigne. Idoneidad y capacidad que se determinará mediante las oportunas pruebas de selección que designe la empresa.

3. Durante los tres primeros meses de vigencia del presente convenio la empresa se compromete a transformar a indefinido, los contratos de trabajo de aquellos trabajadores que hayan estado vinculados a la misma por un contrato de Obra o servicio determinado con una duración de tres o más años.

e) Ascensos:

Cuando una plaza de la categoría de conductor o de la categoría de peón quede vacante por cualquier circunstancia, será ocupada preferentemente por trabajadores de la empresa que ostenten una categoría inferior.

Los criterios a seguir para la promoción de personal de categoría inferior a categoría superior serán los siguientes:

1. La capacidad e idoneidad del trabajador para ocupar el nuevo puesto de trabajo. Capacidad e idoneidad que se determinará mediante la realización de las pruebas de selección que determine la empresa, pruebas en que se valorará la experiencia profesional y los conocimientos del puesto de trabajo.

2. Para el acceso de los peones a peones-conductores B o a la categoría de conductor, será requisito indispensable que el trabajador esté en posesión de los carnets de conducir de las clases correspondientes.

Artículo 15. Clasificación Profesional Grupos Profesionales

El sistema de clasificación profesional del presente convenio se estructura por Grupos Profesionales, de acuerdo con los criterios, funciones y grupos profesionales establecidos en los artículos 20, 21 y 22 del actual convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.

A tal efecto, se establece una tabla de equivalencia de las actuales categorías profesionales con las tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas a los trabajadores incluidas en el grupo profesional que corresponda.

Categoría Profesional	Grupo Profesional	Tareas/Funciones/Oficios.....
Encargado	B - Mando Intermedio	B1. Encargado
Oficial admón.	C - Administrativos	C3. Oficial 1 ^a administrativo
Conductor-capataz	D - Operarios	D1-B4. Conductor-Capataz*
Cond noche PMC	D - Operario	D1. Conductor
Conductor	D - Operario	D1. Conductor
Peón-ctor	D - Operario	D2-D4. Peón y Conductor B
Peón	D - Operario	D4. Peón
Peón noche PMC	D - Operario	D4. Peón
Oficial 1	D - Operario	D5. Oficial 1 ^a Mecánico

Para atender a una correcta prestación y ejecución de determinados servicios de RSU y L. Viaria, se crea expresamente la función de Peón-Conductor B, que será de aplicación a aquel personal que estando en posesión del carnet de Conducir clase B, realiza en su trabajo además de las funciones de peón las funciones o labores de conducción de un vehículo auxiliar, siempre que este vehículo lo utilicen como mínimo el 60% de su jornada. El personal que realice este servicio percibirá 1,90€ por día de trabajo. Se abonará el citado plus a prorrata, siempre que el tiempo trabajado con el vehículo sea igual o superior al 33% de la jornada e inferior al 60%, sin reconocimiento de categoría profesional. Al personal que realice tareas administrativas durante la totalidad de su jornada de trabajo, se le deberá reconocer la categoría administrativa reconocida en el convenio.

CAPITULO III **Condiciones Económicas**

Artículo 16. Salario Base

El salario base del personal afecto al presente Convenio, es el que se especifica para cada nivel y categoría en las tablas salariales anexas.

Artículo 17. Antigüedad

Consistirá en tres bienios a razón del 5% del salario base fijado en las tablas salariales anexas para cada nivel y categoría y posteriores quinquenios a razón del 7% del salario base fijado en las tablas salariales anexas para cada nivel y categoría.

El porcentaje de antigüedad en ningún caso podrá ser superior al 60% del salario base fijado para cada nivel y categoría en las tablas salariales anexas.

El porcentaje de antigüedad se devengará a partir del día 1 de enero del año en que se cumpla.

Artículo 18. Plus de Trabajo Penoso, Tóxico y Peligroso

Todo el personal afectado por el presente Convenio y en base a la actividad que se presta, percibirán un plus por trabajos tóxicos, penosos o peligrosos cuya cuantía se fija para cada nivel y categoría en las tablas salariales anexas.

Artículo 19. Plus Nocturno

Los trabajadores que presten sus servicios entre las 21 horas y las 6 horas percibirán un plus nocturno consistente en el 25% del salario base de su categoría profesional.

El derecho a la percepción del citado plus se mantendrá únicamente durante el tiempo que el trabajador preste sus servicios en horario nocturno

Artículo 20. Plus Convenio

El personal afecto al presente Convenio percibirá durante la vigencia del mismo un complemento por cantidad y calidad de trabajo denominado Plus Convenio. Su cuantía es la que se fija para cada nivel y categoría en las tablas salariales anexas.

Artículo 21. Plus Modificación

El Plus Modificación, será de aplicación al personal del servicio de Recogida de Basuras, en sus fracciones convencional y carga lateral, cuyo servicio se presta durante los 365 días del año, de lunes a Domingo, de los que 251 son días laborables al año, para cada trabajador, considerándose jornada ordinaria de trabajo para cada uno de los trabajadores afectados, todos los domingos y todos los festivos que coincidan en su calendario de días de trabajo de cada uno de los 41,71 ciclos de trabajo de 8 días de duración, ciclos de 8 días de los que 6 días son de trabajo y dos días son de descanso.

El citato plus se percibirá en la cuantía que se señala para cada categoría en las tablas salariales anexas.

Artículo 22. Plus Transporte

El plus transporte para el personal afecto al presente Convenio será el que se especifica para cada nivel y categoría en las tablas salariales anexas.

Artículo 23. Gratificaciones Extraordinarias de Verano y Navidad

Todo el personal afecto al presente percibirá anualmente dos pagas extraordinarias denominadas de verano y Navidad. Su cuantía es la que se especifica para cada nivel y categoría en las tablas salariales anexas. Incrementadas en su caso con la antigüedad correspondiente, calculada sobre 30 días de salario base.

Se descontarán de las mismas todas las ausencias correspondientes a períodos de enfermedad, accidente no laboral, permisos no retribuidos y faltas de asistencia injustificadas.

En el caso de ausencias por enfermedad o accidente no laboral, el primer proceso complementará ambas pagas hasta el 100%, el resto de los procesos cuya duración de todos ellos no exceda de 30 días al año, se complementarán ambas pagas hasta un 100%.

La paga de verano se computará entre el día 1 de julio y el 30 de junio del año siguiente y se abonará el 15 de junio.

La paga de Navidad se computará desde el día 1 de enero al 31 de diciembre y se abonará el día 15 de diciembre.

Artículo 24. Paga de Beneficios

Todo el personal afecto al presente Convenio percibirá anualmente una Paga de Beneficios, cuya cuantía es la que se fija para cada nivel y categoría en las tablas salariales anexas más la antigüedad que corresponda a 30 días de salario base a cada trabajador. Igualmente se deducirá de la citada paga las ausencias motivadas por enfermedad, accidente no laboral, faltas injustificadas y permisos no retribuidos.

El período de devengo será el comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año y se abonará el día 15 de marzo del año siguiente al de su devengo.

Artículo 25. Gratificación de Septiembre

A partir de la anualidad de 2021 se crea una paga de septiembre cuya cuantía para los años 2021, 2022 y 2023 se fija en las tablas salariales anexas.

Esta gratificación se devengará en proporción a los días trabajados y se computará desde el día 1 de octubre a 30 de septiembre de cada año, computando como primera anualidad, el período comprendido entre el 1 de octubre de 2020 a 30 de septiembre de 2021, y se abonará el día 15 de septiembre.

Artículo 26. Horas Extraordinarias

Siendo la actividad comprendida en el presente Convenio un Servicio Público esencial para la comunidad, que debe realizarse y terminarse inexcusablemente todos los días del año, los firmantes reconocen el carácter de estructurales, de las horas extraordinarias que se realicen motivadas por ausencias imprevistas, puntas de producción, cambios de turno, trabajos imprevistos, festivos y otras situaciones estructurales derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trata, todo ello al amparo de lo dispuesto en el R.D. 92/83 de 19 de enero.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando fuera preciso por cualquier circunstancia, dado el carácter de Servicio Público del trabajo, las horas extraordinarias que se realicen, se compensarán de la forma siguiente:

- a) Hasta un máximo de 60 horas anuales, el trabajador podrá optar por percibir las compensaciones económicas que para cada una de las categorías se fija en el Anexo I, o por acumularlas para disfrutar los días de descanso compensatorio que procedan.
- b) En el supuesto de que algún trabajador realice horas extraordinarias que excedan de las 60 anuales, la compensación de las horas excedentes se realizará única y exclusivamente en descanso a razón de 1'-- hora extraordinaria por 1'20 horas de descanso.
- c) Cuando el trabajador haya optado por el descanso compensatorio previsto en el apartado "A", o cuando se haya producido el supuesto previsto en el apartado "B", además de la compensación en descanso a razón de una hora extraordinaria por una hora de descanso, el trabajador percibirá un complemento económico que se especifica para cada categoría en el Anexo nº 2 del presente Convenio.
- d) El disfrute de los descansos compensatorios, se realizará de común acuerdo con la empresa con un preaviso mínimo de siete días.

En base a lo indicado en los apartados anteriores y de acuerdo con lo establecido en el Pliego de Condiciones, el personal del Servicio de Recogida de Basuras no incluido en el sistema 6/2 y el de la Planta de Transferencia vendrá obligado a trabajar en el supuesto de dos días de fiesta consecutivos, uno de ellos.

El personal de limpieza viaria realizará el servicio en Domingos y Festivos de 7 a 9 horas, por el sistema de rotación semanal. Con motivo de cualquier acto público o manifestación que se celebre en la ciudad (ejemplo Fiesta Mayor, Feria de Septiembre, Feria y Cabalgata de Reyes, Carnaval, zonas de Verbenas, fiestas de barrios, Exposiciones y cualquier acto público organizado por el Ayuntamiento), el personal vendrá obligado a realizar el servicio de limpieza correspondiente.

A efectos de abono, o de compensación en descanso, las horas extraordinarias se clasificarán por servicios de la forma siguiente:

- Servicio de limpieza viaria:

Primeras: Serán las horas extraordinarias que se realicen durante cualquier día de la semana que no sea Domingo o Festivo.

Segundas: Serán las horas extraordinarias que se realicen en Domingos o Festivos.

- Servicio de recogida de basuras y planta de transferencia:

Primeras: Serán las horas extraordinarias que se realicen durante cualquier día de la semana que no sea Domingo o Festivo.

Segundas: Serán las horas extraordinarias que se realicen en Domingos o Festivos, en horario diurno y los días laborables en horario nocturno.

Terceras: Serán las horas extraordinarias que se realicen en Domingos o Festivos cuando la jornada sea nocturna.

- Servicio especial de limpieza en domicilios (Síndrome de Diógenes):

El personal que deba realizar el servicio extraordinario y recogida de residuos en domicilios que por orden judicial deban ser limpiados como consecuencia del síndrome de Diógenes, percibirán por la realización de este servicio extraordinario un plus de 180€. El límite de horas de trabajo será equivalente al de una jornada ordinaria.

Artículo 27. *Pago de Nominas*

Todo el personal afecto a este Convenio percibirá sus retribuciones por domiciliación bancaria. La empresa estará obligada a efectuar el ingreso de las nóminas en el banco correspondiente antes del día 1 del mes siguiente al de su devengo.

Las retribuciones anuales del personal se abonarán en 12 mensualidades iguales compuestas cada una de ellas por 30 días de salario base más antigüedad y 30 días de los pluses fijados en los artículos anteriores (equivalentes al salario mes comercial de 30'427 días), además de las pagas extraordinarias cuyas cuantías se fijan para cada nivel y categoría en las tablas salariales anexas.

CAPITULO IV **Mejoras Asistenciales**

Artículo 28. *Anticipos Extraordinarios*

La empresa concederá anticipos extraordinarios de salarios, previa justificación del afectado, por un máximo individual de 1200€, salvo casos excepcionales en los que podrá ampliarse hasta 1500€ y un montante máximo anual para toda la plantilla de 12.000€. La devolución se efectuará en un plazo máximo de 24 meses.

Para el estudio y la concesión o denegación de los citados anticipos, se reunirán los delegados del Personal con la empresa. A tal efecto el trabajador que solicite un anticipo deberá reunir los requisitos siguientes:

- a) Que esté en situación de alta y sea fijo de plantilla. O bien sin ser fijo de plantilla, que tenga una antigüedad superior a un año.
- b) Que la causa que origine su petición se corresponda con alguna de las siguientes circunstancias:
 - Que se acredite una causa de urgente necesidad económica
 - Que no tenga como objeto el destino a la adquisición de vehículos (salvo que sea necesario para el desplazamiento hasta el Centro de Trabajo), electrodomésticos u otros bienes de características similares.

El trabajador que disfrute de un anticipo extraordinario no podrá volver a solicitar otro hasta que no hayan transcurrido doce meses desde que procedió a su devolución del mismo. Aquel trabajador que disponga de algún préstamo y cause baja de la empresa por cualquier causa, procederá a la amortización total del mismo, con cargo a los devengos mensuales y/o liquidación que por los diversos conceptos pudiera corresponderle.

El trabajador deberá solicitar la ayuda en modelo normalizado de solicitud, aportando los documentos necesarios que acrediten los requisitos exigidos y la información complementaria que se le solicite.

Artículo 29. *Fondo Social*

Se crea un Fondo Social con cargo a la empresa cuya cuantía a partir del año 2020 será de 3.000€, durante el año 2021 será de 3.150€, durante 2022 será de 3.300€ y durante 2023 será de 3.450€.

El Fondo Social se destinará a gastos del Comité de empresa derivados de la realización de sus funciones sindicales previa justificación y a la concesión de ayudas a trabajadores de la empresa por alguno de los motivos siguientes:

- a) Que se encuentren en situación de enfermedad cuya duración sea superior a 30 días ininterrumpidos. El trabajador que se encuentre en esta situación deberá solicitar la ayuda antes de que hayan transcurrido 60 días desde que causó baja por IT. Será requisito necesario para la concesión de esta ayuda, acreditar por parte del trabajador la necesidad económica.
- b) Adquisición de gafas oculares. Será requisito necesario para la concesión de esta ayuda la prescripción médica de las mismas.
- c) La obtención de algún permiso de conducir.
- d) Por causa familiar grave y urgente que comporte la realización de gastos extraordinarios.

Serán requisitos comunes a los apartados anteriores, para la concesión de las citadas ayudas, los siguientes:

1. Que el trabajador esté en alta en la empresa.
2. Que su solicitud sea aprobada por la empresa y los Delegados de Personal, una vez constatado que se encuentra en alguno de los supuestos establecidos en los apartados anteriores.
3. La cuantía máxima individual de ayuda por cualquiera de los supuestos previstos en este Artículo, será de 100€ anuales.
4. Cuando un trabajador solicite ayudas por más de un supuesto, el límite de la ayuda no podrá superar los 200€ anuales.

Artículo 30. Ayuda Escolar y Ayuda Guarderías

Aquellos trabajadores que tengan hijos en una guardería con edad de entre cero a dos años, o hijos en edad escolar comprendida entre los 0 y los 16 años, y aquellos trabajadores e hijos de trabajadores que realicen estudios de bachiller, grado medio o superiores, percibirán en el mes de septiembre de 2021 la cantidad de 110€ por cada hijo en edad escolar, como ayuda para el pago de libros o material escolar. En el año 2022 percibirán 115€ y en el año 2023 percibirán 120€.

Los trabajadores que cursen estudios superiores percibirán la citada cantidad con el mismo fin.

El pago se efectuará previa presentación de la factura que acredite la compra de los libros, material escolar o matrícula.

Artículo 31. Ayuda a Disminuidos

La empresa abonará una paga de 50€ mensuales a aquellos trabajadores que tengan hijos en los que concurra la condición de minusválidos, con una minusvalía del 33% o superior.

La citada minusvalía será determinada por los organismos oficiales competentes.

Artículo 32. Incapacidad Temporal

El personal afecto al presente Convenio que se encuentre en situación de I.T. derivada de enfermedad común, percibirá durante la primera Baja del año el 100% del salario real. Durante la segunda baja y sucesiva percibirá lo que fije en cada momento la normativa vigente de la seguridad social.

Artículo 33. Asistencia en caso de Accidente de Trabajo, y en caso de Hospitalización derivada de Enfermedad Común

El personal afecto al presente convenio que cause baja debido a un accidente de trabajo o enfermedad profesional percibirá de la empresa un complemento que sumado a las prestaciones de la mutua le garantice el 100% de los ingresos diarios reales que para cada categoría se fija en las tablas salariales anexas. Este complemento se abonará a partir del día siguiente al del accidente y mientras el trabajador permanezca en situación de IT derivada de accidente.

En caso de IT derivada de enfermedad común, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social o de la Mutua, al 100% durante el periodo que dure la hospitalización y hasta 40 días después si el trabajador permanece en IT, salvo la primera baja del año el complemento del 100% del salario real será hasta el alta médica.

Artículo 34. Indemnización por Muerte o Invalidez derivada de Accidente Laboral

La empresa suscribirá una póliza con una compañía de seguros que garantice, durante la vigencia del presente Convenio, al trabajador o a sus legítimos herederos una indemnización de 50.000€, para los supuestos de muerte o invalidez derivada de accidentes de trabajo o enfermedad profesional en los grados de absoluta o total.

En el supuesto de que la incapacidad sea Parcial la indemnización será de 20.000€.

Artículo 35. Invalidez Permanente

Las categorías de conductor y peones de recogida de basura, en aquellos supuestos en que se vean afectados por una invalidez permanente en los grados de parcial o total para la profesión que venían realizando, la empresa facilitará al trabajador o trabajadores afectados un puesto de trabajo de peón de limpieza viaria, siempre que el mismo se adecue a sus nuevas condiciones físicas, y siempre que exista una vacante dentro de la categoría de peón de limpieza viaria. A tal fin, el personal de limpieza viaria podrá optar a ocupar un puesto de trabajo de la categoría de peón de basura con objeto de dejar vacante la plaza de aquel trabajador que debido a sus condiciones físicas no pueda realizar los trabajos propios de la categoría que venía ocupando con anterioridad.

El salario y la categoría de estos trabajadores será la que marque el convenio de acuerdo con su nueva relación laboral con la empresa conservando su antigüedad.

Cuando ésta circunstancia se produzca se convocará al comité de empresa.

Artículo 36. Promoción y Formación en el empleo

A partir de 2022 la empresa asumirá el coste de la tasa de renovación del CAP, para los conductores que tengan que renovar.

Artículo 37. Retirada del carnet de conducir y Renovación del mismo

En el supuesto de que a un conductor realizando un cometido con un vehículo propiedad de la Empresa y cumpliendo con las funciones que le hayan sido encomendadas le fuera retirado por primera vez el permiso de conducir, la Empresa le acoplará a otro puesto de trabajo y durante un año le respetará las retribuciones de la categoría de conductor. A partir de este período le retribuirá con arreglo a los salarios que correspondan al nuevo puesto de trabajo que ocupe.

Cuando la retirada del mismo sea debida a embriaguez, toxicomanía o imprudencia temeraria, será de aplicación el régimen sancionador previsto en el Convenio General del Sector y por tanto no procederá la aplicación de lo establecido en el apartado anterior.

Se abonarán los gastos que se ocasionen al trabajador que realice funciones de conductor habitual en la empresa, por el Psicotécnico y las tasas, para renovar el carnet de conducir.

Artículo 38. *Salud Laboral*

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

Artículo 39. *Ropa de Trabajo*

A todo el personal afecto al presente Convenio se le darán los uniformes de trabajo siguientes:

- a) Uniforme de Invierno: El uniforme de invierno estará compuesto por una cazadora, dos pantalones acolchados, dos camisas, una gorra, un par de botas y un jersey. Este uniforme se entregará en la primera quincena de octubre de cada año.
- b) Uniforme de Verano: El uniforme de verano estará compuesto por dos pantalones, dos camisas y un par de zapatillas o sandalias. Para el personal de nuevo ingreso, el uniforme de verano estará incrementado con otro pantalón. Este uniforme se entregará en la primera quincena de mayo de cada año.

Además de las prendas descritas, los trabajadores recibirán un anorak cada dos años.

No obstante, lo indicado de la entrega de ropa estacional, la empresa y los delegados de personal podrán acordar modificaciones en las cuantías de equipos en cada anualidad con el fin de mejorar la calidad del vestuario. La ropa de trabajo se entregará a petición del trabajador, previa devolución de una prenda usada de las mismas características.

Artículo 40. *Medidas de Protección*

Se dotará a todo el personal de los equipos de protección individual necesaria, con arreglo a lo establecido en la Ley de prevención de Riesgos Laborales.

Se facilitará dentro del uniforme a los trabajadores de recogida de basuras un par de guantes, siendo su uso obligatorio.

El personal de jornada nocturna llevará en sus uniformes una banda reflectante, para ser identificados por toda clase de conductores y vehículos.

El personal dispondrá de impermeable para los días de lluvia.

Se instalará una fuente de agua potable en el parque central de vehículos.

Artículo 41. *Revisión Médica*

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a que se les efectúe una revisión médica anual con cargo a la empresa, el resultado de la misma lo entregará la empresa al interesado y a petición del mismo. La empresa determinará el centro en la que la misma haya de realizarse.

La revisión médica, a título orientativo consistirá en: análisis de sangre y orina, examen de vista y oído, estudio clínico general, espirometría, electrocardiograma para mayores de 40 años y radioscopia en aquellos supuestos en que lo determine el facultativo que efectúe la revisión. Se promocionará entre el personal, la vacunación contra la hepatitis B y la preventiva antigripal.

Artículo 42. *Jubilación Anticipada*

El personal adscrito al presente Convenio que pueda jubilarse anticipadamente percibirá con cargo a la empresa una gratificación de acuerdo con las tablas siguientes:

Edad	Con 20 años antigüedad o superior	Con 15 años antigüedad o superior	Con 10 años antigüedad o superior
63	6 meses	5 meses	3 meses
64	4 meses	3 meses	2 meses
65	3 meses	2 meses	1'5 meses
66	3 meses	2 meses	1'5 meses
67	3 meses	2 meses	1'5 meses

Las mensualidades se abonarán a salario real.

Artículo 43. *Jubilación Parcial y Contrato de Relevo*

En materia de Jubilación Parcial, a partir del año 2021 aquellos trabajadores que, en el momento de solicitarla, acrediten una antigüedad mínima de 21 años en la empresa, podrán acceder a la Jubilación parcial siempre que acrediten y reúnan el resto de los requisitos legales previstos en el RDL 5/2013 o disposiciones posteriores que se aprueben al respecto y mientras estas se mantengan en vigor.

El inicio de la jubilación parcial está sometido como condición resolutoria y garantía de ambas partes firmantes a la concesión de la jubilación.

El periodo total de prestación efectiva de los servicios, del personal que se acoja a la jubilación parcial, podrá realizarse de manera acumulada y continuada, siempre que exista puesto vacante para ello, en caso contrario los periodos que le correspondan a cada anualidad los realizará el trabajador preferentemente en el periodo de vacaciones (julio y agosto), a excepción de pacto entre trabajador/a y empresa, del cual tendrá conocimiento el Comité de Empresa.

Iniciado el periodo de prestación de servicios de manera acumulada en su totalidad, o en los periodos anuales que le correspondan, las situaciones de Incapacidad Temporal, sean estas por la causa que sean únicamente liberaran al trabajador de prestar sus servicios en la parte proporcional de días de trabajo efectivo que le correspondan calculados estos en cómputo anual y bajo la siguiente regla (A modo de ejemplo si un trabajador jubilado parcial debe prestar un total de 50 días de trabajo efectivo al año, y permanece un mes en situación de IT, el periodo de permanencia en esta situación le liberará de prestar un total de 4,15 días por mes de baja ($1592 \times 25\% = 49,75$ días año / 12 meses = 4,15 días mes)).

Será voluntaria para los trabajadores de acuerdo con la regulación establecida en la normativa en vigor y con arreglo a las siguientes reglas:

- La reducción de jornada será la máxima permitida por la Ley.
- La duración será hasta que el trabajador jubilado parcial cumpla la edad de Jubilación definitiva.
- La prestación anual del 25% del tiempo de trabajo será de 398 horas.
- Si el % de prestación fuese superior, las horas de prestación anual se incrementarán en la misma proporción en que se incremente el citado %.

El inicio de la Jubilación Parcial está sometido como condición resolutoria y garantía de ambas partes firmantes a la concesión efectiva y definitiva de la misma por parte de la administración de la Seguridad Social en base a las cláusulas pactadas y documentación presentada.

Cualquier denegación o cuestionamiento hacia los términos presentados y a partir de la misma supondrá la anulación para todas las partes implicadas de la jubilación parcial presentada incorporándose el trabajador a su puesto de trabajo, lo mismo que si no pudiera mantenerse por derogación de su normativa reguladora.

Artículo 44. Excedencias

a) Con carácter general:

Con carácter general se estará a lo establecido en el Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Con carácter especial:

Con carácter especial sin perjuicio de lo establecido en el Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda expresamente que, el trabajador que así lo solicite, y que tenga una antigüedad en la empresa de como mínimo 1 año, tendrá derecho a una excedencia de como mínimo 4 meses y un máximo de 6 años. El trabajador que desee acogerse a este derecho deberá comunicarlo por escrito a la empresa con dos meses de antelación.

Finalizado el período de excedencia, el trabajador se reincorporará de forma inmediata, a su puesto de trabajo (si este existe, o a otro de la misma categoría si no existiese), siempre que lo solicite con un mes de antelación a la fecha de terminación de la misma.

Este derecho no podrá volver a ejercitarse hasta transcurridos 2 años desde el final de la anterior excedencia.

Durante el período de excedencia el trabajador causará baja en la empresa siendo dado de alta de nuevo en el momento de su reincorporación.

El período de excedencia no computará a los efectos de cuantificación económica por antigüedad.

CAPITULO V Organización del Trabajo

Artículo 45. Dotación de Vehículos

No saldrá ningún camión de la nave que ponga en peligro la integridad física de los trabajadores. Los camiones irán provistos de los elementos de sujeción necesarios en la parte trasera del camión, igualmente, cada camión irá dotado del correspondiente botiquín para primeros auxilios. La conservación de los botiquines correrá a cargo de los conductores de cada vehículo.

Artículo 46. Lavado y Mantenimiento del vehículo

El personal de recogida de basuras y limpieza viaria que para la realización de los servicios utilice algún vehículo de la empresa o cualquier otro útil o herramienta estará obligado a mantener en perfecto estado de limpieza y mantenimiento del material a su cargo:

- a) Los conductores en general, estarán obligados a efectuar el control y reposición de niveles de aceite, agua, hidráulico y presión de ruedas (siempre que cuenten con los medios adecuados para ello) y cualquier otro elemento propio del vehículo dentro de la jornada de trabajo.
- b) Los peones de recogida y brigadas vendrán obligados a mantener en perfectas condiciones de limpieza los vehículos destinados al servicio de recogida de basura y brigada dentro de la jornada de trabajo.
- c) Los peones de limpieza viaria estarán obligados a mantener en perfecto estado los carritos y material que se le asigne para la realización de su trabajo dentro de la jornada de trabajo.

CAPITULO VI Derechos Sindicales

Artículo 47. *Horas Sindicales*

Los Delegados Sindicales dispondrán mensualmente de 20 horas para el ejercicio de sus funciones, que podrán acumular, de forma mensual, entre los delegados pertenecientes a la misma organización sindical.

Disposiciones Adicionales

Primera. Condiciones económicas para el año 2020

Para el año 2020 se pacta el abono de 100€ brutos por trabajador como pago único no consolidable, correspondiendo dicha cantidad a aquellos trabajadores contratados a jornada completa y que hayan permanecido en alta desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2020. El personal contratado a tiempo parcial y por períodos inferiores al año, percibirán la parte proporcional que les corresponda en función de la jornada y el tiempo contratado.

Segunda. Condiciones económicas para el año 2021

Las condiciones económicas para el año 2021 son las que se fijan en las tablas salariales anexas para cada nivel y categoría.

Si el IPC del año 2021 supera a 31 de diciembre de 2021 el 2,3%, se procederá a aplicar una revisión salarial por la diferencia en todo aquello que exceda del 2,3%.

Tercera. Condiciones económicas para el año 2022

Las condiciones económicas para el año 2022 son las que se fijan en las tablas salariales anexas para cada nivel y categoría.

Si el IPC del año 2022 supera a 31 de diciembre de 2022 el 2,3%, se procederá a aplicar una revisión salarial por la diferencia en todo aquello que exceda del 2,3%.

Cuarta. Condiciones económicas para el año 2023

Las condiciones económicas para el año 2023 son las que se fijan en las tablas salariales anexas para cada nivel y categoría.

Si el IPC del año 2023 supera a 31 de diciembre de 2023 el 2,3%, se procederá a aplicar una revisión salarial por la diferencia en todo aquello que exceda del 2,3%.

Quinta. Aplicación y eficacia

La aplicación y la eficacia del presente convenio, queda expresamente condicionada para los trabajadores a la ratificación de la Asamblea y a garantizar en el futuro la Paz Social durante toda la vigencia del mismo.

Sexta. Medidas de igualdad

En materia de Igualdad ambas partes se remiten a los acuerdos alcanzados en el Plan de Igualdad 2016 - 2019, aún vigente que fue suscrito el 02.12.2016 entre la empresa y las organizaciones sindicales más representativas, comprometiéndose a su difusión y aplicación entre los trabajadores vinculados por el presente convenio. Referencia expresa al protocolo para la prevención de situaciones de acoso laboral y sexual.

Séptima. *Adopción del género neutro del Convenio.*

En el texto del convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

DISPOSICION FINAL

De acuerdo con lo establecido en el Convenio General del Sector, pliego de condiciones vigente que dio origen a la Contrata en vigor y doctrina del Tribunal Supremo, todos aquellos trabajadores que presten sus servicios en el centro de trabajo de Igualada deberán ser subrogados por la empresa que resulte adjudicataria de los servicios, una vez que la Contrata actualmente en vigor haya concluido y no se otorgue la misma a la Empresa que actualmente presta el servicio.

Los futuros pliegos de condiciones deberán recoger expresamente la cláusula de subrogación del personal, con el objeto de garantizar la estabilidad y la seguridad de los trabajadores en el puesto de trabajo.

Barcelona, 5 d'octubre de 2023
La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lídia Fries Forcada